РАБОЧИМ ПОРА ПОЧУВСТВОВАТЬ СВОЮ СИЛУ

Российская общественно-политическая газета

Народная правда

Издается в Ленинграде — Санкт-Петербурге | № 2 (160) | 2019 г. | Цена свободная



Нередко можно услышать: как сейчас можно бороться на производстве, если начальство тебя оставит без премии, а то и уволит? А как же боролись русские рабочие до Февральской революции, когда за участие в забастовке можно было отправиться на каторгу?

Для успешной борьбы рабочим необходимо понять, что надеяться можно только на себя и своих товарищей, не уповая на то, что при наличии соответствующих «прав» буржуазное государство будет решать их проблемы.

Поводом для забастовок на петербургских заводах, приведших к «Кровавому воскресенью» послужило увольнение 4-х рабочих Путиловского завода. И сейчас забастовкой можно успешно предотвратить увольнение товарищей, о чем сказано в интервью С.А.Ковалева, публикуем в этом номере. Забастовка — нержавеющее оружие рабочего класса. Рабочий класс должен почувствовать свою силу!



СЕМИНАР ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ И ФОНДА РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ — РОССИЙСКИЙ КОМИТЕТ РАБОЧИХ

ИНФОРМАЦИОННОЕ СООБЩЕНИЕ О ЗАСЕДАНИИ РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ

В Нижнем Новгороде 15–16 марта 2019 года прошло очередное заседание Российского комитета рабочих — Семинара по рабочему движению Федерации профсоюзов России и Фонда Рабочей Академии.

Делегаты обсудили вопросы о борьбе профсоюзов за 6-часовой рабочий день, о создании первичных профсоюзных организаций, о борьбе за обеспечение занятости, выработали повестку следующего заседания РКР.

Рабочие — делегаты с решающим голосом:

Герасимов Юрий Павлович, ООО «Нижегородмебель и К», механик-наладчик, Нижний Новгород; **Горбушкин Сергей Александрович**, ПАО «ФСК ЕЭС», электромонтер ПС «220кв», Московская область, г. Электросталь; **Федин Андрей Анатольевич**, ЗАО НПП «Мера», оператор-наладчик станков с ЧПУ, Московская область, г. Королев; **Кальвит Валентин Владимирович**, АО «Саровская генерирующая компания», электромонтер, г. Саров, сопредседатель Российскогокомитета рабочих; **Кузнецов Владимир Алексеевич**, ЛПО «Технология», токарь, Ленинград; **Сенков Константин Александрович**, ОАО «Нижегородский водоканал», токарь, Нижний Новгород, сопредседатель Российского комитета Рабочих; **Шилов Дмитрий Юрьевич**, ООО «КБСМ», монтажник РЭА, Ленинград; **Корольков Евгений Александрович**, АО «НИИ «Вектор», слесарь-сборщик РАП, Ленинград; **Лютов Евгений Борисович**, СПб ГУП «Пассажиравтотранс», 1 парк, слесарь, Ленинград; **Хабиров Рустем Ринатович**, ПАО «Татнефть» НГДУ «Лениногорскнефть», машинист компрессорных установок Лениногорск, Республика Татарстан; **Сонин Евгений Вячеславович**, ООО «Провайд», токарь, г. Венев, Тульская область; **Гиль Павел Юрьевич**, ПАО «Т Плюс», Самарский филиал, Самарская ГРЭС, слесарь, Самара; **Асташенко Антон Владимирович**, ООО «Северное золото», взрывник, с. Пушкарное, Белгородская область, Белгородский район; **Ровданик Иван Мирославович**, ОАО «Метровагонмаш», г. Мытищи, Московская область, комплектовщик, Тамбов; **Бардецкий Вячеслав Сергеевич**, ИП Бровко, автомойщик, г. Самара; **Гордевнин Максим Владимирович**, ООО «Стекломир», оператор ЧПУ, г. Самара; **Кугейко Антон Сергеевич**, Autobaas Ou, г. Пярну, Эстония, водитель грузовика, г. Уфа; **Станиглаз Татьяна Владимировна**, ООО «СМУ-2», маляр, Ленинград;

Делегаты с совещательным голосом:

Дегтерев Денис Борисович, заведующий эндоскопическим отделением ГБУЗ «Госпиталь для ветеранов войн», кандидат медицинских наук, консультант Российского комитета рабочих, Ленинград; **Золотов Александр Владимирович**, доктор экономических наук, профессор, действительный член Петровской академии наук и искусств, вице-президент Фонда Рабочей Академии, консультант Российского комитета рабочих, Нижний Новгород; **Кудрявцев Владимир Михайлович**, представитель Российского комитета рабочих по Нижегородской области, Нижний Новгород; **Зиновьев Дмитрий Анатольевич**, самозанятый, плотник, Москва; **Иванюк Артем Сергеевич**, АО «Металлургический завод «Электросталь»», инженер, Москва; **Бобинов Григорий Вячеславович**, ГБУЗ СПб «Городская поликлиника № 52», врач, председатель первичной профсоюзной организации межрегионального профессионального союза работников здравоохранения «Действие»; **Аникина Анастасия Юрьевна**, самозанятая, домохозяйка, Москва; **Сарайкин Сергей Сергеевич**, ЗАО «МВП» «СВЕМЕЛ», системный архитектор, Москва; **Шкапов Александр Владимирович**, самозанятый, монтажник РТА, РПА, Нижний Новгород; **Юсупов Ильшат Шамгунович**, АО «Ай Си Эл – КПО – ВС», руководитель проектов», Казань; **Лапшин Анатолий Никанорович**, Объединение профсоюзов Ивановской области, внештатный советник по экономическим вопросам, г. Иваново.



По обсужденным вопросам приняты следующие постановления.

1. «О борьбе за 6 часовой рабочий день»
2. «О создании первичных профсоюзных организаций»
3. «О борьбе профсоюзов за обеспечение занятости»

Следующее заседание Семинара по рабочему движению Федерации профсоюзов России и Фонда Рабочей Академии – Российского комитета рабочих состоится в Нижнем Новгороде 19–20 октября 2019 года

Предлагаются следующие вопросы:

- о борьбе профсоюзов за использование повышения производительности труда для сокращения рабочего дня и обеспечения занятости. Докладчики: Кальвит В.В., Шилов Д.Ю.

- о борьбе за повышение заработной платы до стоимости рабочей силы. Докладчики: Федин А.А., Юсупов И.Ш.

- о профсоюзной учебе. Докладчики: Горбушкин С.А., Иванюк А.С.

Перед заседанием 18 октября 2019 года состоится научно-практическая конференция по профсоюзному движению на тему **«Ленинский подход к развитию профсоюзов».**

Выступления участников Российского комитета рабочих и принятые постановления — на с. 2–3

ВЫСШИЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ ПИЛОТАЖ

Интервью с Президентом Федерального профсоюза авиадиспетчеров России Сергеем Анатольевичем Ковалёвым. Интервьюер С.А. Горбушкин (Рабочее ТВ – Москва)

Сергей Анатольевич, расскажите, как удалось собрать боевой профсоюз авиадиспетчеров со всей страны в одну организацию и какие первые шаги были в этой работе? Программисты, водители пассажирского автотранспорта и другие децентрализованные работники, они могли бы воспользоваться таким опытом, и было бы очень полезно узнать, как можно в таких децентрализованных условиях организоваться и с чего начать.

Скорее, это не моя заслуга, а всего диспетчерского сообщества, когда в1989 году, в период разгула демократии, на основе мирового опыта авиадиспетчеров была учреждена «Всесоюзная ассоциация авиадиспетчеров. Реальные массы диспетчеров тогда были активны, но в рамках действующего в 1989 году КЗоТ ассоциация как таковая для работодателя была никем и для государства тоже.

В 1990 году ассоциация была переформатирована и учреждена «Федерация авиационных диспетчеров СССР». А уже в 1991 году, учитывая, что начинался развал союза, возникла «Федерация профсоюзов авиадиспетчеров России». С 1991 года ФПАД России действует благополучно, но были разные периоды.

Я тогда, в 1991 году, начиная с ассоциации, был на уровне председателя местного отделения ассоциации авиадиспетчеров в городе Нижневартовск. В 1992 году меня избрали председателем нижневартовского профсоюза диспетчеров и далее в 1992 году была самая массовая забастовка авиадиспетчеров России. Необходимо было решать проблемы как по уровню заработной платы, так и по условиям труда. С самого начала, в 1990–91 годах, наше движение выдвигало требование по 36 часовой рабочей неделе, по дополнительному отпуску. В то время у нас, как и у всех, был 24-дневный отпуск и ни дня больше. Требовали 48 дней, то есть удвоение. Требовали увеличения заработной платы в два раза. Требовали оплату за вредные условия труда и так далее.

И в 1992 году мы провели реальную забастовку, которая остановила воздушное движение по всей России, были возбуждены уголовные дела на всех лидеров, где активно забастовка проводилась, в том числе в отношении меня. Весь исполнительный комитет ФПАД был под уголовным делом.

После того, когда была объявлена следующая забастовка, требующая прекратить уголовные дела, (а это решалось на самом верхнем уровне государства), дела были прекращены. 15 августа 1992 года состоялась забастовка, а возбуждённые уголовные дела были закрыты в ноябре этого же года.

Забастовка дала толчок созданию отдельной структуры. Был указ президента о создании «Авиационной службы России» и фактически началось выделение служб авиадиспетчеров из авиапредприятий, аэропортов. Сильнейшее движение авиадиспетчеров послужило не только решению социальных вопросов. Для их решения потребовалось выделение структуры диспетчеров, радиотехнического персонала в отдельную структуру предприятия в авиации. И нас просто выделили, сказали «так, решайте проблемы сами» и с 1992 года эти проблемы приходилось решать также, через забастовки, когда заключались тарифные соглашения.

В 1992 году были начаты переговоры по подписанию отраслевых тарифных соглашений, при этом отраслевое тарифное соглашение, сами понимаете, — рамочный документ, который ничего не даёт, а коллективные договоры на уровне предприятия... В то время все равно мы ещё находились в авиапредприятии, было только начало движения по выделению структуры. В 1992 году решение принято, а только лишь в 1993–95 годах из предприятий наши коллективы передавались в эту отдельную структуру... Так вот, в это время подписывались коллективные договоры, которые уже существенно улучшали условия труда. В тот период в 1992 году было принято решение о включении нас в список номер один, об установлении 30-часовой рабочей недели, об установлении вредности, по оплате труда 24 процента, о дополнительном отпуске продолжительностью 33 рабочих дня вместо 24, такой существенный скачок.



И полегче, казалось бы, стало жить, но на социальный пакет требуются деньги. А у работодателя денег, как всегда, нет. Когда денег нет, идут задержки заработной платы и был период, когда задержки заработной платы, это уже 1996–97 годы, достигали 3–4 месяцев. В этот период проводились также активные забастовки для того, чтобы выдали заработную плату. Для того, чтобы заработная плата, учитывая темп инфляции, индексировалась, вновь проводили забастовки. Забастовки проводились в 1994–97 годах. В 1997 году была забастовка по России, крупная. Остановили практически воздушное движение, и условием для проведения забастовки было подписание тарифного соглашения с повышением заработной платы. Фактически, по нынешнему уровню, руководитель федерального агентства воздушного транспорта подписал соглашение на крыле самолёта, в аэропорту Домодедово, когда движение было остановлено. После подписания соглашения полёты были возобновлены. Но у авиадиспетчеров, как и у многих транспортников, есть свои плюсы в этом вопросе при проведении забастовок, результат виден сразу. Если от забастовки учителей и врачей результат может выразиться где-то потом, то если диспетчеры, пилоты, дорожники остановили движение — это видно сразу всем.

То есть вы — реальная экономическая сила, которая, если останавливает поток прибыли, то это видно сразу.

Это видно работодателю, это видно и государству, это видно, кстати, потребителям. Иногда органы власти, работодатель призывают пассажиров, в свои сторонники «видите, авиадиспетчеры такие-сякие, они ограничивают ваше конституционное право на перемещение по территории России, мира и так далее». Такие призывы были не только в прессе, по телевидению, но и в реальных событиях, могу рассказать на собственном опыте.

Когда в 1992 году проводилась забастовка в Нижневартовске, мы возвращали уже выруливавший самолёт со взлётно-посадочной полосы. Экипажу была дана команда: «Движение прекратить, возвратиться на перрон», потому что управление воздушным движением прекращено. Экипаж зарулил, а возмущённые пассажиры были, соответственно, спровоцированы: «вот там диспетчеры, можете их посетить и своим давлением обязать к работе». Условно говоря, пришли милиционеры, в то время подполковники, призвали с группой пассажиров последовать в самолёт для разбора, полагая, что забастовочный комитет этого не сделает, спасует. Но я сходил, пообщался с пассажирами через микрофон, которым пользуются бортпроводники. Полный самолёт ТУ-154 услышал, принял нашу позицию и даже поддержал. Более того, было в качестве вопроса и предложение: «Вы постарайтесь побыстрее договориться, мы подождём, но как только разрешится вопрос, вы обеспечьте полёт нашего рейса». Фактически, задержка рейса составила 10 часов. С утра начали и где-то в 22 часа закончили. В то время не было мобильной связи для того, чтобы убедиться, что достигнуты соглашения и забастовка прекращена по всей России. Мы ждали радиограмму, мы звонили по городским телефонам, пока не убеждались в том, что действительно, договорённость есть. До того забастовка не прекращалась. В некоторых отдалённых подразделениях забастовка продолжалась аж на следующие сутки, несмотря на то, что она уже общероссийский характер завершила. В то же время были попытки запугивания и бандюками: «Мы сейчас вызовем бригаду бандюков, сейчас увезут вас, закопают» и т.д. Все методы были хороши для работодателя, представителей власти. Но на коллективе, на сплочённости в то время держались профсоюзы. От того что, скажем прямо, терять было нечего, заработные платы невысокие, а ещё и задерживаются. Поэтому люди готовы были идти на забастовку.

Сейчас многие работники боятся работать в профсоюзах, боятся выступать активно, указывать на недостатки на своих предприятиях, выдвигать какие-то требования. И мотивируют они это тем, что у всех кредиты, у всех семьи. То есть, сейчас людям вроде есть, что терять. Они и боятся. И боятся, что 90-е года никуда не ушли и что сейчас за ними приедут, их закопают в лесу. Что бы вы сейчас могли посоветовать таким людям, которые боятся коллективных действий, боятся работать в профсоюзах?

Ну, кроме запугиваний «закопать в лесу», я могу ещё один пример привести. Забастовку, допустим 98-го года в Тюменском регионе мы проводили не общероссийскую. Было определение суда о прекращении. Обычно объявляем забастовку, есть определение приостановить на месяц, а дальше её признают незаконной, так забастовка никогда не состоится при соблюдении законных процедур. И тогда мы пошли на нарушение сроков, объявили забастовку в тюменском регионе и 14 подразделений прекратили работу. После этого прокурор возбудил уголовное дело в отношении меня и двоих моих заместителей по профсоюзной линии. Было уволено 10 человек диспетчеров, просто нокаут был. Это действия такие же жёсткие, как жёстко поступили мы, нарушив процедуры, так же поступили жёстко работодатель и прокурор. Возбуждение уголовного дела было доведено до суда. В 1999 году, точнее 28 декабря 1998-го, я расписывался за обвинительное заключение и передачу дела в суд. С 14 по 22 мая 1999 года проходил суд в Центральном районе, в районном суде города Тюмени. Суд вынес оправдательный приговор, но этому предшествовало общественное давление. Центральный совет Федерального профсоюза авиадиспетчеров выехал в город Тюмень. Выходили с плакатами у прокуратуры, у суда. Демонстрировали коллективные действия, сплочённость и поддержку нам, тем, кто проводил забастовку. И это помогло, я думаю, в конечном счёте получить тот оправдательный приговор, потому что по закону, конечно, можно бороться, доказывать, но и решение может быть как положительным, так и отрицательным.

То есть нужна демонстрация сплочённости коллектива?

Она играет важнейшую роль, самую первую. Даже не правовая норма эти вопросы решает, чаще всего. Можно посоветовать тем, кто боится быть сплочённым, быть, прежде всего, верящим в каждого своего коллегу. Опять же, штришок маленький. Знакомясь с

Окончание на с. 4

СЕМИНАР ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ И ФОНДА РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ — РОССИЙСКИЙ КОМИТЕТ РАБОЧИХ

1. БОРЬБА ЗА 6-ЧАСОВОЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

Шилов Дмитрий Юрьевич ООО «КБСМ», монтажник РЭА (Ленинград)



Почему мы хуже живём, если производительность труда растёт? Почему нагрузка увеличивается? Ведь на те блага, которые создаются обществом, работники тратят суммарно всё меньше времени. Это объективный закон. Но, поскольку у нас капиталистическое общество, то капиталисты из этого закона пытаются вытянуть прибыль и они идут по пути сокращения работников, вместо сокращения рабочего времени.

Рабочие зачастую осознают своё положение тогда, когда поздно махать кулаками, а в ряде случаев и не осознают, почему остались без работы. Поэтому, при увеличении нагрузок и вредности на предприятиях, борьба за 6-часовой рабочий день будет нашим ответом на действия капиталиста. Без этой борьбы не будет и развития России.

Недавно М.В. Попов озвучил в своём выступлении, что за годы российского капитализма разрушено 72000 предприятий. Вдумайтесь в эти цифры! За годы Великой отечественной войны было разрушено 32000 предприятий. Противостоять этому разрушению может только организованный рабочий класс.

8-часовой рабочий день не богом дан. Я работаю 8 часов в день, мой отец работал 8 часов в день, и это сидит в головах. Сейчас технический прогресс позволяет рабочему классу трудиться 6 часов в день и даже меньше без уменьшения заработка.

И, конечно, рабочим нужна партия, чтоб осознать свои интересы. Другой партии, кроме Рабочей партии России, которая бы выступала за 6- часовой рабочий, нет.

Что нужно делать практически?

В первую очередь, нужно прекратить переработку. В условиях сокращения рабочих мест, люди, которые работают сверхурочно, действуют против интересов рабочего класса. Двое выходящих вечером и в субботу лишают возможности работать своего третьего товарища. Капиталист третьего уволит. Выходя сверхурочно работники ухудшают своё здоровье. В условиях повышения пенсионного возраста они просто не доживут до пенсии.

Борьба за улучшение условий труда, за повышение зарплаты до стоимости рабочей силы невозможна без увеличения свободного времени. Когда этим заниматься? Семья, быт. После работы никого не загонишь на собрание. Первый вопрос — это вопрос о 6-часовом рабочем дне без понижения зарплаты. Этот вопрос отражает самый главный интерес рабочего класса. Мы понимаем, что добиться его реализации без забастовки вряд ли получится.

Если рушится коллектив, если человек теряет работу, то он выпадает из жизни общества. Всегда легче предупредить, чем лечить, нужна профилактика. Пока ещё не поздно, пока есть коллектив — нужно вести борьбу. Когда ты вышвырнут на улицу, это делать уже поздно. Способ, инструмент такой борьбы — коллективный договор и сокращение рабочего времени. Коллективный договор и 6-часовой рабочий день позволят использовать плоды научного прогресса в наших интересах, не в интересах только капиталиста. И сокращение рабочего дня, и сохранение рабочих мест — это развитие общества. Давайте бороться за это, и мы победим в нашей общей борьбе.

Кугейко Антон Сергеевич, водитель грузовика, Пярну (Эстония)

На Западе родители вкалывают так же, как и мы, а может ещё и больше. Так что нельзя сказать, что там такие перспективы, о которых можно мечтать.

Хочу напомнить, что цель профсоюзной борьбы — это обеспечение полного благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества. Слово «свобода» здесь не для красоты употребляется, а для понимания того, что свобода — это господство над обстоятельствами со знанием дела.

Надо штудировать и материалистически истолковывать диалектику Гегеля, чтобы понимать, что из чего вытекает и уметь различать позитивные и негативные тенденции. Иначе нам не возможно будет бороться с реакцией и понимать, кто у нас действительно авангард.

За шестичасовой рабочий день мы боремся для того, чтобы получить свободное время, которое нас развивает. Если свободного времени не хватает, усталость накапливается, болезни наши накапливаются и мешают нам развиваться.

Забастовка — это не попытка показать, как мне больно, чтоб кто-то посочувствовал, а возможность получить свободное время, то есть время для борьбы.

Везде, где мы сталкиваемся с обществом, нужно какие-то формальности соблюсти. Их не так много. Надо, в конце концов, набраться смелости действовать. Конечно, в большей степени всё это касается крупных предприятий. Если их дадим разрушить, то мы уже попадаем в реакцию.

В рамках забастовочной борьбы есть инструмент — коллективный договор. Капиталист может проявить видимое сочувствие в рамках беседы с работниками, но на самом деле цель у него одна — прибыль. Поэтому, мало ли что они там говорят, только с помощью коллективного договора может быть диалог, по-другому никак. И 6-часовой рабочий день мы должны вводить, бастуя в форме сокращения работы на 2 часа (при 8-часовом рабочем дне). Об этом много говорится, в конце концов, мы должны прийти к этому. Тех, кто придёт, история запомнит.

Я был у врача, он говорит: «Надо делать операцию. Операция дорогая: 80000 руб. + ещё реабилитация». Рабочему тяжело потянуть такую ношу. Если вы, товарищи, тоже не хотите жить в этом геморрое, то давайте начинать организовываться и бороться

Что я понимаю, когда сюда приезжаю? Я понимаю, что по форме заседание Российского комитета рабочих — это советы, потому что здесь есть делегаты. Эта ответственность наша сохранилась. Мы с товарищами вечером обсуждали: как привлечь ещё рабочих, особенно с крупных производств? Некоторые шутят: хоть мешок на голову наденъ и привези. Нам действительно вас здесь не хватает, и это действительно единственная надежда. Чего тянуть резину, товарищи рабочие? Приезжайте, и будем вместе бороться!

Гиль Павел Юрьевич, ПАО «Т Плюс», слесарь-ремонтник, Самара

Я представитель рабочей молодёжи, мне 25 лет. На нас, на молодёжи, всё, что происходит сегодня в стране, очень серьёзно отражается. 6- часовой рабочий день необходим, его нужно продвигать. Нас на телевидение не пускают, рабочим слово не дают. Давайте двигать через интернет. И тогда молодёжь будет задумываться, почему старшее поколение с предприятия говорит о 6-часовом рабочем дне. Нужно агитировать её в этом направлении, обучать.

Я на РКР уже второй раз, первый раз был в 2016 году, и понял, что здесь люди занимаются реальным делом: освобождают рабочий класс от ига капитализма, от эксплуатации. Хотелось бы выразить мою благодарность тем, кто борется за освобождение рабочего класса. Изучая диалектику Гегеля, понимаешь, что коммунизм в наши дни находится в становлении. Его становление происходит именно здесь.

Бардецкий Вячеслав Сергеевич, автомойщик, Самара

Просто за сокращение рабочего дня я бы не хотел голосовать, потому что зарплата уменьшится. А вот за сокращение рабочего дня с сохранением зарплаты я бы проголосовал.

Конечно, нужно создавать профсоюзы, нужно бороться за трудовые коллективы, но нельзя этим ограничиваться. Мы должны проявлять солидарность по принципу «один за всех — все за одного».

Рабочие не должны ограничиваться узкими экономическими требованиями, а должны ставить себе далеко идущие политические требования и задачи. Высшим законодательным органом страны должен быть не буржуазный парламент, который действует в интересах буржуазии, а Совет трудящихся, который действует в интересах тех, кто трудится.

Золотов Александр Владимирович, д.э.н., профессор, вице-президент Фонда Рабочей Академии, Нижний Новгород

Мне очень понравилось выступление наших новых товарищей, которые говорят о том, что не надо ограничиваться узкими экономическими требованиями. Но не надо мимо них и проскакивать. Как обосновал консультант РКР, профессор Михаил Васильевич Попов до тех пор, пока забастовочное движение не будет широким, и на большинстве крупных предприятий не будут созданы забастовочные комитеты, ни о каком возрождении Советской власти как организационной формы диктатуры пролетариата речи быть не может.

Мы никогда не говорили, что забастовкой все решишь, что при капитализме можно исключить эксплуатацию. Действительно, без Советской власти даже при 2-часовом рабочем дне эксплуатация тоже будет. Но едва ли капитализм дойдет до 2-часового рабочего дня. Хватит, наверное, и 5–6-часового, чтобы у работников было достаточно свободного времени для массовой организации в профсоюзы, для развертывания масштабной забастовочной борьбы и для установления в результате этого Советской власти. Потому борьба за 6-часовой рабочий день без понижения заработной платы непосредственно имеет экономический характер, а в конечном счете, политический.

Повышение пенсионного возраста также требует безотлагательного перехода к 6-часовому рабочему дню. В результате такого перехода общее количество часов, отработанных за трудовую жизнь, может понизиться, несмотря на более поздний выход на пенсию. Правда, как показывают расчеты, если со следующего года ввести 6-часовой рабочий день, то только работники 1980 года рождения и младше за жизнь отработают меньше часов, чем те, кто вышел на пенсию в 2018 году. В этом смысле 6-часовой рабочий день — слабое требование.

Обнадеживает то, что впервые в истории современного рабочего профсоюзного движения России делегатами РКР составлены 10 проектов коллективных договоров, включающих 6-часовой рабочий день. Мы долгое время и совершенно справедливо вспоминаем коллективный договор ленинградских докеров как образец, но там об этом ничего не было сказано. Теперь этот факт свершился.

Коллективный договор — это уже не пропаганда 6-часового рабочего дня. За него надо голосовать по цехам, за него надо выступать на конференции трудового коллектива, надо бастовать и бастовать лучше всего в форме сокращения рабочего дня. Это — начало практической борьбы за 6-часовой рабочий день.

Для того, чтобы учредить профсоюзную организацию, достаточно трёх человек. И это всё, процесс становления профсоюза завершен? Создание профсоюза завершается тогда, когда благодаря забастовочной борьбе принят коллективный договор, который выражает интересы работников. Если так поставить вопрос, то в России пока немного создано профсоюзов.

Судьба профсоюза зависит от того, как мы боремся, чего достигли. И никакое достижение не гарантирует, что завтра его не захотят отобрать. Чтобы не начинать сначала, надо всё время быть отмобилизованными. Профсоюзы, которые утрачивали напор в борьбе, теряли позиции, «желтели» — независимо от того, в какое объединение входили.

В Германии, например, никогда профсоюзный комитет на уровне предприятий не создаётся. На уровне предприятия там есть производственный совет, не связанный с профсоюзом. Классу буржуазии удалось распилить эти две организации, он учел опыт советского периода, когда наши профсоюзы создавали забастовочные комитеты, и дальше на этой основе вырастала Советская власть. Так называемый профсоюзный «органайзинг» приспособлен к практике такого разделения, но в российских условиях мы можем и должны делать упор на развитие первичных профсоюзных организаций предприятий, в том числе на увеличение роли профкомов на предприятиях.

Повсеместное сокращение численности работников предприятий и организаций — это не временная кампания, это — результат действия всеобщего закона капиталистического накопления, открытого К. Марксом в «Капитале». Как и всякий экономический закон, этот закон подвергается действию модифицирующих обстоятельств. Борьба рабочего класса за свои интересы — одно из ключевых обстоятельств.

Развитие современной техники означает замену старых станков на новые, экономящие человеческий труд. Новых станков требуется меньше, чтобы выпускать больше продукции, чем раньше. Поэтому в условиях научно-технического прогресса не рабочие места надо сохранять, а занятость. Как? — Распределяя оставшуюся работу между всеми путем сокращения рабочего времени без понижения зарплаты. Основной путь сохранить занятость — это сократить рабочий день.

Не надо разрывать эти две задачи — обеспечение занятости и сокращение рабочего дня. Если вы хотите в условиях развивающегося производства быть занятым с более высокой зарплатой, добивайтесь сокращения рабочего дня!

Политика 16 мая 2019, 14:27

В Госдуме считают необходимым сократить рабочий день с восьми до шести часов

Член комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов Сергей Вострецов («Единая Россия») допустил, что в перспективе продолжительность рабочего дня может сократиться до шести часов, и считает, что этого времени будет достаточно для человека, работающего в России. Об этом он сообщил Агентству городских новостей «Москва».

«Я думаю, что в перспективе нас ожидает сокращение рабочего дня в целом. Надо сокращать рабочий день, например, с восьми часов до шести часов. Надо сокращать нагрузку, чтобы люди могли заниматься своим здоровьем. Мне кажется, что шесть часов рабочего дня будет достаточно для человека в нашей стране», — сказал С.Вострецов.

Депутат отметил, что дискуссии по этой теме идут в комитете, и напомнил, что вопрос сокращения рабочего дня сегодня - общемировая тенденция.

Постановление Российского комитета рабочих О БОРЬБЕ ЗА 6-ЧАСОВОЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

Российский комитет рабочих отмечает, что в современной капиталистической России растет общая трудовая нагрузка за счет увеличения продолжительности рабочих смен, сверхурочных работ, внутреннего и внешнего совместительства, сокращения оплачиваемых отпусков и повышения пенсионного возраста. Условия труда улучшаются только на бумаге, по результатам оплаченной нанимателем СОУТ, при этом работники лишаются положенных им компенсаций. Занижение заработной платы в 5 и более раз по сравнению со стоимостью рабочей силы ведет к её истощению. Под угрозой жизнь и здоровье работников.

Необходимость снижения разрушительной трудовой нагрузки и уменьшения воздействия вредных условий труда на работника диктует необходимость борьбы за сокращение рабочего дня до 6 часов без понижения заработной платы. Развитие России невозможно без развития её главной производительной силы — рабочего человека. Развитие работников требует сокращения рабочего и увеличения свободного времени, используемого для профсоюзной борьбы, учебы, повышения квалификации, занятий физкультурой и спортом, разумных увлечений.

На сегодняшний день основным инструментом продвижения 6-часового рабочего дня является коллективный договор, работа над созданием, заключением и выполнением которого формирует у рабочих осознание необходимости коллективных действий. При проведении коллективных действий в ходе заключения коллективного договора Российский комитет рабочих рекомендует использовать бессрочную забастовку в форме частичного прекращения работы ежедневно на 1–2 часа. Развитие такой практики открывает путь к законодательному закреплению 6-часового рабочего дня с повышением реального содержания заработной платы.

2. О СОЗДАНИИ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Горбушкин Сергей Александрович, ПАО «ФСК ЕЭС», электромонтер ПС «220кв», Московская область, г. Электросталь



Конституция Российской Федерации даёт трудящимся право свободно собираться, создавать профсоюзы (статья 30), выдвигать требования, добиваться выполнения требований различными способами, включая самый эффективный способ — забастовку (статья 37). Работники могут получать информацию об экономическом состоянии предприятия, о контрагентах, если у них в коллективном договоре это записано.

Поэтому работодатели вводят в заблуждение работников, когда говорят, что «не надо организовывать профсоюз, это запрещено». Это разрешено всеми возможными законами, в том числе международными.

Борьба профсоюза должна идти за коллективный договор, в котором основные пункты будут улучшающими жизнь работников предприятия. Включение в их число пункта об уменьшении рабочего времени до 6 часов без понижения зарплаты — не только ответ на пенсионную реформу, но и условие для дальнейшей организации трудящихся.

Рабочая сила — это товар. Чтобы рассчитать стоимость рабочей силы нужно вычислить сумму стоимостей товаров, необходимых для воспроизводства работника и членов его семьи. Жилье, одежда, питание, образование, медицина — цены на всё это увеличиваются. По нашим расчётам, стоимость рабочей силы для Москвы — это около 230 тысяч рублей в месяц. Надо добиваться того, чтобы заработная плата соответствовала стоимости рабочей силы, добиваться путем повышения уровня реального содержания зарплаты.

Какая должна быть повестка учредительного собрания первичной профсоюзной организации? Во-первых, о создании первичной профсоюзной организации. И второй, очень важный пункт — о вхождении первичной профсоюзной организации в Федерацию профсоюзов России. В этой Федерации главная роль принадлежит Федеральному профсоюзу авиадиспетчеров. Этот профсоюз имеет опыт активных коллективных действий.

Общая стратегия борьбы первичной профсоюзной организации за прогрессивный коллективный договор заключается в следующих ключевых положениях.

1. Написание коллективного договора. Это может сделать один человек. Все материалы на сайтах Фонда Рабочей Академии есть.

2. Создание первичной профсоюзной организации, вхождение её в ФПР. ФПР — организация серьёзная, и писать заявление о вступлении в нее надо тогда, когда в созданном профсоюзе не три человека, а несколько десятков.

3. Привлечение в профсоюз работников предприятия для борьбы за прогрессивный коллективный договор. Лишних разговоров не будет: либо ты с нами, либо ты против нас.

4. Принятие прогрессивного проекта коллективного договора большинством работников, переговоры с работодателем, коллективно-трудовой спор и использование забастовки или угрозы забастовки как наиболее эффективного инструмента для принятия коллективного договора.

Нужно избегать полного освобождения руководителей профсоюза от работы у станка. Иначе у профсоюзника меняются экономические интересы, он отрывается от рабочего коллектива. Необходимо продумать простую процедуру отзыва выборных работников.

По поводу шестичасового рабочего дня. С утра можно взять любой город в радиусе пятидесяти километров от Москвы, электрички едут битком, все едут работать. В семь часов утра люди уезжают и возвращаются в девять вечера. Для них введение 6-часового дня особенно необходимо.

На примере города Электросталь вижу, что весь город в магазинах. Вместо магазинов надо строить заводы, и тогда будут рабочие места. В магазине работают пять-десять человек, а промышленные предприятия — это тысячи и десятки тысяч рабочих мест.

Я на Российском комитете рабочих уже третий раз. Хочу призвать рабочих крупных промышленных предприятий: «Хватит жаловаться, приезжайте на РКР и обучайтесь делу управления!»

Кальвит Валентин Владимирович, АО «Саровская генерирующая компания», электромонтер, г. Саров

Товарищ Рысев написал, а Фонд Рабочей Академии издал книжку «Как рабочему реализовать свои интересы на производстве». Смысл этого издания в том, что в одиночку ты ничего не добьёшься, что улучшить свою жизнь работники могут, только организовавшись в профсоюз.

У нас на предприятии зарплата не индексировалась 2 года. На фоне этих потерь сформировалась инициативная группа порядка двадцати человек, мы ни в какой профсоюз тогда не входили. Пришел к нам Владимир Степанович Рузанов, руководитель небольшой профсоюзной организации «Защита труда», и говорит: «Ребята, если вы не организуетесь, то вас просто за забор выбросят как бунтовщиков. Вступайте в нашу организацию и берите рычаги управления на себя».

Собрали профком, выбрали председателя. Профком стал вести свою работу, причём у нас уже был городской комитет, в который входили первичные профсоюзные организации других предприятий. А наше межрегиональное объединение входило в Федерацию профсоюзов России. Работа завертелась, закрутилась, и тут председатель городского комитета профсоюза сказал: «Ребята, а нам надо учиться работать. Давайте съездим на Российский комитет рабочих в Нижний Новгород, посмотрим, как это происходит».

Приезжая на РКР из полугодия в полугодие, мы каждый раз почерпываем что-то новое. Мы опираемся на опыт организаций, которые уже добились успехов.

Вспомним о том, что Владимир Ильич Ленин говорил о работе в «жёлтых профсоюзах». Даже самую мертвую организацию можно оживить, если уметь и стараться защищать свои интересы.

Чтобы представлять работников при принятии колдоговора, нужно иметь за собой большинство работников. А если профсоюз сначала немногочисленный? Ждать, когда будет большинство? Если ждать, никогда не будет.

На Российском комитете рабочих говорилось, что должна делать небольшая организация. Мы составили проект коллективного договора и ходим по подразделениям, ищем людей, которые будут этот коллективный договор поддерживать, проводим собрания с голосованием в поддержку проекта. Заинтересованность людей, соответственно, будет подниматься. Те люди, которые пока не готовы вступать в профсоюзную организацию, могут дать вам письменную доверенность, что «уполномочиваем такой-то профсоюз представлять наши интересы при заключении колдоговора». У вас на руках будет доверенность от этих людей, и вы сможете вести колдоговорную кампанию.

Наш профсоюз действует по профсоюзной программе «Задачи коллективных действий». В проект нового коллективного договора мы стараемся внести те нормы, которые предусмотрены такой программой.

Коллектив ещё не понимает всей важности вопроса об обеспечении занятости, думая, что занятость ему должны обеспечивать. У нас в старых коллективных договорах этот момент был очень скрупулёзно прописан. А вот в последние годы работодатель с себя эти обязательства снимает. По опыту передовых профсоюзных организаций, надо предусматривать в коллективных договорах гарантии занятости работников, в том числе при реорганизации предприятий, их перепрофилировании и т.д.

Очень понравилось мне нынешний семинар. И раз у нас набирается опыт по разработке коллективных договоров, выражающих интересы работников, я предлагаю тем людям, которые это делают, контактировать теснее между собой. Мы должны выступать единым фронтом.

Бобинов Григорий Вячеславович, ГБУЗ СПб «Городская поликлиника № 52», врач, председатель первичной профсоюзной организации межрегионального профессионального союза работников здравоохранения «Действие», Ленинград



После того, как в нашей поликлинике совсем закрутили гайки, мы решили небольшим коллективом создать первичную профсоюзную организацию. Ребята из актива предложили вступить в профсоюз «Действие». Нас было трое, и на нас сразу же начались очень серьёзные нападки. Два человека сразу же уволились, и остался один я.

Потом мне встретились товарищи из Рабочей партии и обратили моё внимание на коллективный договор и на то, как его составить. Французов порекомендовал мне взять трехстороннее соглашение по медицине. Попов посоветовал обратиться к Федотову, который разработал коллективный договор, неоднократно принятый в морском порту Санкт-Петербурга и представленный на сайте Фонда Рабочей Академии. И я взял этот колдоговор за основу для составления своего проекта.

Третий документ, который я хотел взять — это уже коллективный договор, который есть на моём предприятии. В нем никаких улучшений по сравнению с Трудовым Кодексом. Я почитал этот коллективный договор в присутствии главного врача, потому что всего 2 экземпляра его в нашей организации. Из этого договора брать в мой проект было нечего.

Итак, написал проект колдоговора. Потом сделал «выжимку» из него — 15 самых важных пунктов. Мне товарищи говорят сейчас: «Даже если первые три пункта осуществим — будет просто замечательно». Готовы вести борьбу за это всё.

Профсоюз «Действие» межрегиональный, он, в основном, ставит своей основной целью защищать права работников через суд. Через полгода ты его выигрываешь, но это всего лишь одно требование. Активистам портят нервы, их увольняют — и все это ради одного-двух пунктов.

Когда борешься за колдоговор, здесь выступаешь и за условия труда, и за зарплату, и за занятость. Сразу за триста пунктов, понимаете? Вот к чему надо идти.

Обязательно нужен актив. Ну не потянуть, если ты один или вас двое-трое. Надо минимум семь человек. Семь человек уже более-менее могут вести агитацию, и они узнаваемы на предприятии — к ним подходят.

Ещё раз скажу — написать проект коллективного договора несложно, для этого всё есть. И второй момент — очень хорошо объединять людей вокруг этого коллективного договора.

В сфере медицины зарплаты очень низкие, и вместо того, чтобы повышать заработную плату, нам разрешают, даже на вредных работах, работать на полторы ставки. В принципе нет таких медицинских работников, которые работали бы на ставку. Вот я пересчитал всё это дело на часы в год, получилось 2500–2600 часов. На Западе среднее количество отработанных часов в год 1500–1800. Наши медработники в связи со сверхнагрузками просто вымирают. Подсчитано, что операционные медсёстры умирают до 50 лет чаще, чем другие категории работников.

Нам некогда вникать в новые технологии, а это отражается на здоровье населения.

Мы боремся за то, чтобы снижать количество часов труда, приближать к норме, пытаемся донести до медработников, что работая на 1,5 ставки не дожить до пенсии.

В результате специальной оценки труда во многих лечебных учреждениях вредность снизили с 3.3 до 3.1. При 3.1 работать надо не 36 часов в неделю, а 40 часов. Сейчас в соседней поликлинике коллектив отстранился от борьбы за коллективный договор. Им снизили дополнительный отпуск за вредность с 14 до 8 дней.

Ещё раз говорю, для нас, для медицинских работников, очень важно сокращение рабочего дня до 6 часов.

Рабочие Метростроя объявили забастовку, 24 человека не вышли на поверхность. Мы старались помочь им, но они замкнулись в себе и все. Девиз «Пролетарии всех стран — соединяйтесь!» для Метростроя был бы спасительным. Помогли бы им!

Лютов Евгений Борисович, СПб ГУП «Пассажиравтотранс», Первый парк, слесарь, Ленинград

Хотел бы посоветоваться, а имеет ли смысл обращаться в буржуазные органы, написать анонимную какую-нибудь петицию, чтобы хоть как-то проверяли положение дел на предприятиях?

Я второй раз на нашем семинаре по рабочему движению. Рабочих стало больше, наше движение растёт, это радует. Я приеду и в следующий раз.

Кузнецов Владимир Алексеевич, ЛПО «Технология», токарь, Ленинград

Надо стараться работать во всех профсоюзах, в том числе входящих в ФНПР. Когда я работал на крупном предприятии, мы пытались развернуть профсоюз в составе ФНПР, так сказать влево, заставить его работать , но, к сожалению, сил не хватило.

Профсоюзы нужно создавать и нужно привлекать туда рабочих, потому что, когда человек работает в профсоюзе, он становится другим, уже нет безысходности. Я знаю по своему опыту.

Конечно, надо в колдоговор вносить статьи о защите профсоюзных лидеров. Но, тем не менее, всё зависит от коллектива. Защитит коллектив своего профсоюзного лидера или нет.

В 90-е годы суд, хотя и буржуазный, часто вставал на сторону работников, и работников, как правило, восстанавливали на работе после незаконного увольнения. Сейчас суды, как правило, принимают решения в интересах администрации.

Очень хорошие доклады на РКР. Видно, что сделаны они именно рабочими людьми, которые знают все изнутри. Мы люди рабочие, поэтому понимаем друг друга с полуслова. Порадовало, что молодёжь тут выходит активная, начинает интересоваться борьбой.

Сарайкин Сергей Сергеевич, ЗАО «МВП» «СВЕМЕЛ», системный архитектор, Москва

Профсоюзное движение, рано ли поздно, если оно растёт, развивается, придёт к созданию Советов, к контролю над производством. В этом состоит его развитие. Без этого профсоюзы «желтеют», борются в лучшем случае за индексацию заработной платы.

Рабочий класс, борясь за свои сначала экономические и политические интересы, ведет к освобождению общества от деления на классы. Поэтому у рабочих право решающего голоса на РКР, и оно должно быть в государстве. Мы, интеллигенты, должны вам, рабочим, помогать.

Кудрявцев Владимир Михайлович, представитель Российского комитета рабочих по Нижегородской области, Нижний Новгород

У нас задача не просто создать профсоюз, а создать организацию, которая ведет борьбу за интересы работников, чтобы своими действиями, самыми разными, решать вопросы занятости, зарплаты, условий труда, рабочего времени.

Первое, что надо сделать, надо дать людям, коллективу такое, за что люди начали бы вас уважать и начали бы вас поддерживать. Лучшим из предложений является проект коллективного договора, который отражает интересы большинства работников.

Многие просто не воспринимают новшеств, которые вы в этот колдоговор вносите. Вы должны убедить людей, что это правильно, это необходимо и за это надо бороться.

Дальше надо обеспечить поддержку проекта по цехам, закрепляя ее письменными решениями. После этого можно проинформировать администрацию, что у нас создана профорганизация. Если поддержка есть, если люди организованы, никто вам ничего не сделает. Меня, вот, увольняли с завода и взяли обратно, директора убрали, а меня вернули.

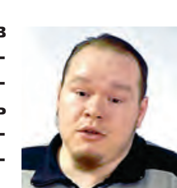
Я работал в «жёлтом» профсоюзе — ФНПР. Попытались мы создать «Защиту», не получилось. Что мы сделали? Мы занялись орабочиванием профсоюза на заводе. Мы на одной из профсоюзных конференций ввели в устав профсоюза норму, что профком формируется прямым делегированием от подразделений. Из 11 членов профкома оказалось только 4 рабочих, даже от некоторых цехов направили инженерно-технических работников.

Тогда мы объявили, что в профкоме есть рабочая фракция, и без одобрения никакие решения комитета не имеют силы. Это был и шаг к тому, чтобы рабочих в профкоме стало больше. У нас ситуация резко поменялась к лучшему.

Пройти всю дорожку коллективного трудового спора, с начала и до конца, — это очень полезная вещь для воспитания коллектива, прежде всего, а потом уже и администрации. Объявили забастовку, провели остановку работы, но забастовку не прекращайте. Вы работаете, но забастовочное состояние сохраняете для того, чтобы в следующий раз сказать: «Мы возобновляем забастовку».

Мы должны заставить администрацию готовить кадры. В вузах еще как-то пытаются учить, но извините, вузы всю потребность в квалифицированных рабочих кадрах не закроют.

Герасимов Юрий Павлович, ООО «Нижегородмебель и К», механик-наладчик, Нижний Новгород



Из 30 человек, которые вместе учились на станочников и операторов станков с ЧПУ, работать по профессии пошли трое. Придя на завод, увидели, что станки изношены капитально.

Только на одном предприятии видел табличку на проходной, что профсоюз есть. В коллективе не слышал о профсоюзах. А теперь понимаю, что их надо создавать.

Лапшин Анатолий Никанорович, Объединение профсоюзов Ивановской области, внештатный советник по экономическим вопросам, г. Иваново.

Когда предприятие ликвидируется, на его месте появляются два, три предприятия, встаёт вопрос о создании новых профсоюзных организаций.

Наше профсоюзное объединение не раз проводило круглые столы и семинары по вопросу создания новых профсоюзных организаций, что-то получалось, что-то нет.

Здесь совершенно правильно товарищ выступал, говорил,

Постановление Российского комитета рабочих О СОЗДАНИИ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Российский комитет рабочих констатирует, что на предприятиях, на которых отсутствует представительный орган работников, права работников не гарантированы, а их интересы не защищены. Лишенные организации, разрозненные работники бессильны перед произволом работодателя. Коллективный договор — главное на сегодняшний день оружие работников в борьбе за свои интересы — может быть заключен только с представителем работников, уполномоченным конференцией или собранием работников, или первичной профсоюзной организацией, в которой состоит более половины работников. Участвовать в комиссии по СОУТ со стороны работников могут только члены их представительного органа.

Поэтому создание первичных профсоюзных организаций на тех предприятиях, на которых они ещё не созданы, является безотлагательным.

Необходимо, чтобы молодая первичная профорганизация сразу сплотилась вокруг своей основной задачи: заключения коллективного договора на выгодных для работников условиях, то есть предусматривающих повышение уровня реального содержания заработной платы, сокращение рабочего дня, улучшение условий труда, обеспечение занятости. Проект коллективного договора, разработанный инициативной группой работников, побудит коллектив к созданию профсоюза, будет способствовать вступлению в профсоюз новых членов.

При создании первичной профсоюзной организации Российский комитет рабочих рекомендует руководствоваться Программой профсоюзов России «Задачи коллективных действий», вступать в - Федерацию профсоюзов России, перенимать передовой опыт боевых профсоюзов докеров и авиадиспетчеров, ориентироваться на лучшие образцы коллективных договоров (ЗАО «Первый контейнерный терминал» и другие).

СЕМИНАР ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ И ФОНДА РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ — РОССИЙСКИЙ КОМИТЕТ РАБОЧИХ

что надо посмотреть отраслевые соглашения на предмет, какие моменты можно использовать в нашей конкретной работе.

В будущем году исполняется 150 лет со дня рождения В. И. Ленина. Хочу предложить А. В. Золотову в октябре посвятить конференцию этому событию, с тем, чтобы посмотреть, что Ленин говорил о профсоюзах, какие ставились задачи и как они решались и решаются.

Асташенко Антон Владимирович, ООО «Северное золото», взрывник, с. Пушкарное, Белгородская область, Белгородский район;

Многие люди воспринимают профсоюз максимум как инструмент защиты норм Трудового кодекса, но они не воспринимают профсоюз как орган борьбы за управление своей жизнью. Эту точку зрения нужно доносить, её продвигать.

На РКР я убедился, что Рабочая партия России и Российский комитет рабочих действуют, и это приводит и приведёт к положительным результатам.

Гордевнин Максим Владимирович, ООО «Стекломир», оператор ЧПУ, Самара

Зная о нас, как об участниках РКР, к нам пришёл со стороны человек и сказал: «Помогите создать профсоюз». Мы его попросили принести колдоговор своего предприятия — принёс, пришёл второй раз. Сейчас мы уже фактически взяли за основу колдоговор докеров, сели и начали работать над новым проектом. Работа идёт интересно.

Много говорят об органайзинге. Первое, что делает органайзер — заявляет, что он открыл профсоюз на предприятии, получается подход органайзера — это враг со стороны. У него здесь не получилось — он побежал в другое место. По-моему, почти везде, где было что-то организовано, работодатели всё разгромили. А задача в том, чтобы мы на своём предприятии создали ту организацию, в которой мы будем дальше работать.

Вот ленинградские докеры, например, много лет боролись и создали для себя условия, которые теперь они защищают. Авиадиспетчеры столько лет боролись и добились для себя приемлемых условий, которые тоже успешно защищают. И теперь, мне кажется, задача каждого профсоюза, каждой первички — это у себя на предприятии обеспечивать интересы работников, не допуская разложения профсоюза.

На РКР я вижу людей, абсолютно уверенных в своих силах, знаниях, и это очень важный показатель. Если мы не будем сюда приезжать, а останемся у себя в четырёх стенах, ни черта у нас не получится. А если мы будем таким образом взаимодействовать, мы горы свернём.

3. О БОРЬБЕ ПРОФСОЮЗОВ ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Федин Андрей Анатольевич, ЗАО НПП «Мера», оператор-наладчик станков с ЧПУ, Московская область, г. Королев

По всей стране на предприятиях проходят сокращения работников. Надо бороться за обеспечение занятости, чтобы ситуация в этом вопросе улучшалась.

Первое и самое важное — это борьба за сокращение рабочего дня до 6 часов без понижения заработной платы. Только тогда не будет излишка рабочих кадров, а, наоборот, будет расти востребованность работников. Потому необходимо включать такой пункт в коллективные договора, проводить забастовки в форме уменьшения работы на 2 часа в день.

Второй пункт — борьба со сверхурочными. Если четыре человека работают по 2 часа сверхурочно, значит, они забрали работу у своего товарища, его выкинули на улицу. А потом кого-то из оставшихся выкинут на улицу и т.д.

Третий момент борьбы за занятость — это борьба за заключение трудовых договоров на неопределенный срок, против срочных договоров. Как только человек заключает срочный договор, он сразу обречён на увольнение. Гарантий постоянной занятости срочный договор дать не может.

Надо записывать в колдоговора, чтобы использование результатов научно-технического прогресса шло на пользу рабочим. Новое оборудование работает производительнее. Значит, надо предусматривать сокращение рабочего дня без понижения зарплаты.

Надо забивать в коллективный договор такой пункт, как обучение и повышение квалификации работников за счёт работодателя. Это тоже влияет на производительность труда и на качество труда.

Важный момент — это объединение всех активных первичных организаций вокруг Федерации профсоюзов России на основе программы «Задачи коллективных действий». Это позволит иметь единые цели в борьбе, вместе действовать, не чувствовать себя одиноким кораблём в море стихии. Нас же много, миллионы, но мы пока разрозненны.

Крестьяне знали, что если лошадь работает больше 8 часов в день, то она умирает. Не могли крестьяне позволить не давать лошади отдыхать. И вот я думаю, что 100 лет назад наши деды и прадеды сделали большой прогрессивный шаг, введя 8-часовой рабочий день. И все же мы ещё к человеческому режиму работы не приблизились, пока на лошадином, можно сказать, находимся. Нам пора уже как-то людьми становиться, вводить 6-часовой рабочий день.

Главное, не сидеть на диване и не ждать, пока кто-то чего-то принесёт. Не принесёт. И не ждать выборов. Нет смысла. Просто-напросто надо, как и 100 лет назад, объединиться.

Я на РКР уже не раз. Здесь каждый человек — не просто человек, а часть класса. У меня, как у частички этого общего, есть какая-то историческая миссия. И она заключается в том, чтобы приблизить цель благосостояния и свободного развития всех членов общества. А начинается все с первых небольших шагов. Такие шаги здесь делаются: люди обучаются, выносят рекомендации, стараются их выполнить.

Корольков Евгений Александрович, АО «НИИ «Вектор», слесарь-сборщик РАП, Ленинград

Возможность участия профсоюзов по обеспечению занятости своих членов обеспечивается федеральным законодательством: законами о профсоюзах, о занятости населения, о Российской трёхсторонней комиссии по урегулированию трудовых отношений и Трудовым кодексом РФ. В рамках действующего законодательства возможность деятельности профсоюзов по отстаиванию занятости своих членов реализуется и в отраслевых соглашениях и коллективных договорах.

Для повышения роли профсоюзов в обеспечении занятости необходимо, чтобы первичные профсоюзные организации, вооружившись рекомендациями и советами Рабочей партии России, брали инициативу в диалоге социального партнёрства в свои рабочие руки и активно продвигали и отстаивали коренные интересы рабочего класса через составление и принятие прогрессивного коллективного договора.

Как пример стоит привести колдоговор докеров морского порта Санкт-Петербурга. В разделе, посвящённом занятости, они закрепили обязательство работодателя информировать профком о наличии вакантных рабочих мест и право туда устраивать родственников некоторых категорий работников. Также закреплена обязанность работодателя при ликвидации подразделения предоставлять работникам работу по специальностям в других подразделениях, а при отсутствии вакансий оказывать содействие в трудоустройстве в других организациях.

При ликвидации или банкротстве предприятия, преобразовании нового предприятия на базе старого, работодатель обязан предоставить не менее 90% рабочих мест работникам ликвидируемой организации. А при принятии решения о ликвидации — не менее, чем за 3 месяца уведомить профком и провести переговоры по соблюдению прав и интересов рабочих.

Помимо банкротства и ликвидации предприятий угрозу для занятости работников несут сокращение объёмов или изменение производства. При наступлении такого случая работодатель, согласно колдоговору, обязан предоставить профкому и работникам информацию о вакантных рабочих местах в других подразделениях и стремиться заполнить вакансии, прежде всего, работниками своего предприятия, обеспечивать им преимущественный приём на работу в новые предприятия и организации, создаваемые на базе старого.

Угроза занятости работников может быть вызвана ещё и процессами модернизации производства. Докеры этот вопрос учли и отобразили в коллективном договоре, где штатная численность докеров-механизаторов согласовывается с профкомом, а штатная численность работников службы обеспечения устанавливается с учётом мнения профкома. За счёт работодателя осуществляется обучение работников смежным специальностям или компенсируются затраты работников на самостоятельное обучение.

Профсоюз докеров в колдоговор внёс требование не заключать со сторонними организациями договоры на проведение работ, которые могут выполняться силами работников предприятия и угрожающих занятости или ухудшению условий труда рабочих. В случае необходимости оформления срочных трудовых договоров, администрация предоставляет обоснование и согласовывает такое оформление с профкомом. Требуется согласовывать с профкомом переоформление со срочного на бессрочный трудовой договор или отказ работнику в этом переоформлении.

Готовность к забастовочной борьбе рабочих является главным фактором сдерживания произвола работодателя в сфере занятости и вообще в области защиты коренных интересов пролетариата. В этой борьбе важны все направления: и сокращение рабочего дня, и прекращение выходов на сверхурочные работы, работы в выходные дни.

Дегтерёв Денис Борисович, заведующий отделением эндоскопии госпиталя «Ветеранов войн для ветеранов войн», кандидат медицинских наук, научный консультант РКР, Ленинград

При капитализме занятость вообще не гарантирована, повышение производительности труда, если нет противодействия со стороны работников, будет использоваться для сокращения численности работников. Мы должны этому противопоставить борьбу за сокращение рабочего дня.

6-часовой рабочий день профсоюзы должны вводить, сокращая во время забастовки рабочий день до шести часов. Высвобожденное время нужно использовать для организации, для овладения теорией, для того, чтобы связаться с другими бастующими коллективами и для того, чтобы осуществить, в конце концов, коренные перемены в жизни общества.

Там, где есть ещё крупные коллективы, там есть ещё возможность для борьбы, возможность для организации. Пока нет забастовки — это ещё зародыш профсоюза. А, что такое забастовка? Это забастовочный комитет. И это другой уровень организации пролетариата, потому что при развитии забастовочной борьбы экономические требования переходят в требования политические. Требование сокращения рабочего дня до шести часов — это не только экономическое требование, но и политическое.

Кроме Рабочей партии России, другой партии, которая бы бескомпромиссно стояла на позициях рабочего класса и последовательно отстаивала его интересы, в России нет.

Политическая учёба идёт полным ходом в нашей стране, работает Красный Университет, очно, заочно, можно учиться, все это доступно через интернет.

Иванюк Артем Сергеевич, АО «Металлургический завод «Электросталь», инженер, Москва

У нас недавно губернатор Московской области рассказывал, что в области строится больше ста предприятий за год. Мы с товарищами искали эти предприятия, но ни одного не нашли, видимо, это какие-то маленькие заводики со штатом 50–60 человек. Для сравнения: завод «Электросталь» пять тысяч человек насчитывает. К сожалению, численность работников нашего завода уменьшается.

«Электросталь» за 2018 год увеличила объем продукции на 42,8% . По бухгалтерскому отчету за девять месяцев 2018 года выручка завода составила 10 млрд рублей, себестоимость продаж — 8 млрд, управленческие расходы — 1,5 млрд, прочие расходы — 1 млрд, фонд зарплаты — 2,5 млрд. 1,5 млрд управленческих расходов — это очень большая цифра, и надо подумать, как ее снизить, чтобы сохранить занятость работников.

Есть замечательная статья товарища Кучука, которая называется «Оценка степени эксплуатации труда в России методом Маркса». Там показано, что степень эксплуатации рабочих на металлургических предприятиях в нашей стране равна 400–500%, а в «Норильском никеле» 700%. Это означает, что рабочий в рамках рабочего дня затрачивает на выработку своей зарплаты чуть больше часа, а все остальное время трудится бесплатно, создает прибавочную стоимость для капиталиста.

У нас на заводе процент профсоюзного членства 97%, но мало кто знает, что такое коллективный договор. Приходится в прямом смысле открывать людям глаза и рассказывать про действующий коллективный договор и о прогрессивном проекте, который мы составили совместно с Фондом Рабочей Академии.

В уставе горно-металлургического профсоюза записано право члена профсоюза «свободно высказывать своё мнение по работе профсоюза и по всему, что с ним связано». Одновременно каждый член профсоюза обязан оказывать содействие в разработке коллективного договора и контроле за его исполнением. Поэтому инициатива в профсоюзной жизни, в разработке проекта коллективного договора полностью соответствует уставу профсоюза.

Стоимость рабочей силы, которую мы все считаем для каждого города и которая представляет собой денежные затраты, необходимые для нормальной жизни семьи, в нашем городе составляет около 200 тыс руб. в месяц. А средняя зарплата — в 5–6 раз ниже. При такой зарплате трудно обеспечить семью, надо зарплату повышать.

Станиглаз Татьяна Владимировна, ООО «СМУ-2», маляр, Ленинград

Больше всего рабочих волнует именно обеспечение занятости. Если речь идёт о локальных сокращениях, то, конечно, профсоюзная организация может на это повлиять и помочь рабочим, побороться с руководством предприятия. Когда же идёт ликвидация целых предприятий, тут бороться крайне сложно, но можно.

У нас в Пикалево, из трёх градообразующих предприятий два собирались закрыть. Там была хорошая профсоюзная организация, она выбрала подходящее время, когда президент был в Петербурге, и перекрыли федеральную трассу. Президент вынужден был вмешаться, и эти предприятия до сих пор работают.

Если предприятие уже фактически ликвидируется, тогда забастовка не помогает. Надо бастовать тогда, когда оно работает. И требованием этой забастовки должно быть сохранение производства.

Давно на РКР не было столько молодых рабочих. Качественный скачок произошёл. Рабочие борются за свои права, полны желания изменить положение у себя на производстве. Только с рабочим классом я могу связать будущее нашей страны.

Хабиров Рустам Ринатович, ПАО «Татнефть» НГДУ «Лениногорскнефть», машинист компрессорных установок, Лениногорск, Республика Татарстан

Я впервые приехал на РКР. Действительно, очень хорошее мероприятие. Очень многое я для себя узнал. Узнал также, что у рабочих по всей стране одни и те же проблемы, и пути их решения здесь очень хорошо были объяснены. Мы будем работать в этом направлении.

Сенков Константин Александрович ОАО «Нижегородский водоканал», токарь, Нижний Новгород



Мы на каждом заседании РКР повторяли, что мы должны идти к своей цели и тогда чего-то добьёмся. РКР как светлая точка. Хоть некоторые горевали, что у нас ничего не выходит, но свет этой точки распространяется, люди её стали замечать и идут на этот свет. Мы время тратили не зря. Думаю, замена нам придёт в своё время, и замена будет очень хорошей.

Постановление Российского комитета рабочих О БОРЬБЕ ПРОФСОЮЗОВ ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Российский комитет рабочих отмечает, что уменьшение занятости и рост безработицы — это, главным образом, результат использования научно-технического прогресса при капитализме не для сокращения рабочего дня и увеличения заработной платы работников при обеспечении полной занятости, а для увеличения прибыли при ухудшении положения работников и понижении численности занятых. В России к этой основной причине роста безработицы добавляется свертывание производства из-за вывода капиталистами денежных средств за рубеж вместо их использования для развития предприятий.

Для успешной борьбы за обеспечение занятости РКР рекомендует профсоюзам:

- добиваться сокращения рабочего дня до 6 часов без понижения зарплаты, что требует найма дополнительных работников;
- исключать применение сверхурочной работы и работ в выходные дни как ведущих к конкуренции между работниками за рабочие места;
- не допускать подмены бессрочных трудовых контрактов контрактами, заключаемыми на определенный срок;
- при замене старых рабочих мест новыми, более эффективными, осуществлять сокращение рабочего времени в сочетании с повышением квалификации и профессиональной переподготовкой работников;
- бороться за сохранение и развитие трудовых коллективов против их дробления и применения заемного труда;
- активно использовать возможности коллективных договоров для обеспечения занятости;
- участвовать в разработке и реализации программ повышения производительности труда и поддержки занятости;
- координировать борьбу за обеспечение занятости в общероссийском масштабе, руководствуясь профсоюзной программой «Задачи коллективных действий», принятой Федерацией профсоюзов России.

Чем выше роль работников, организованных в профсоюзы, в управлении экономикой, тем надежнее гарантии занятости работников

ПОЧЕМУ ИМЕННО КОЛДОГОВОР?

Вырваться из нынешней беспросветной жизни рабочие могут только совместной борьбой. Для победы в борьбе очень важно поставить перед собой правильные цели, осознавать, за что ты борешься. Борьба за отдельные требования, главным образом повышение зарплаты, не даёт нужные результаты — даже в случае победы рабочих капиталист находит способ отыграться за счёт увольнения активистов, сокращения численности работников с увеличением рабочего времени и возрастанием интенсивности труда оставшихся и т.п.

Подготовка комплекса требований, выполнение которых позволит улучшить положение работников — большая сложная задача. Требования эти излагаются в нормативном правовом акте, «конституции» предприятия — коллективном договоре.

В России первый колдоговор был заключен на бакинских нефтепромыслах Нобеля в декабре 1904 года в результате длительной забастовки. Вот что писал спустя 5 лет руководитель забастовки 25-летний большевик И.В.Сталин:

«До декабрьского договора мы работали в среднем 11 часов в день, — после же договора установили 9 часов работы, постепенно вводя для рабочих по добыче восьмичасовой рабочий день.

До декабрьского договора мы получали в среднем около 80 копеек, — после же договора повысили плату до рубля с копейками в день.

До декабрьской забастовки нам не выдавали ни квартирных денег, ни квартирного довольствия, — благодаря же забастовке мы добились для мастеровых как того, так и другого, оставалось только распространить их на остальных рабочих.

До декабрьской забастовки на промыслах и заводах царил полный произвол лакеев капитала, безнаказанно избивавших и штрафовавших нас, — благодаря же забастовке установился известный порядок, известная «конституция», в силу которой мы получили возможность выражать свою волю через своих делегатов, сообща договариваться с нефтепромышленниками, сообща устанавливать с ними взаимные отношения.

Из «амшары» и «вьючного животного» мы сразу превратились в людей, борющихся за лучшую жизнь!

Вот что нам дали декабрьская забастовка и декабрьский договор!»

Написать хороший проект колдоговора может даже один человек. Образцы лучших колдоговоров в России можно взять на сайте Фонда Рабочей Академии (http://rpw.ru/kd/kd.html). Адаптировать колдоговор к особенностям своего предприятия очень просто: читаешь пункт исходного колдоговора и смотришь, что с ним делать: оставить без изменения, отредактировать, выкинуть целиком.

На что следует обратить особое внимание:

1. Защита от увольнения. За исключением особых случаев на предприятии не должно быть места срочным договорам. Увольнение членов профсоюза проводить **по согласованию** с профсоюзным комитетом. В случае сокращения численности или штата выплачивать увольняемым работникам не менее 10 окладов.

2. Необходимо добиваться сокращения рабочего дня до 6 часов с сохранением заработной платы. Наличие свободного времени — непременное условие успешной борьбы. Необходимые изменения следует внести в приложение к Колдоговору — Правила внутреннего трудового распорядка.

3. Заработная плата должна соответствовать уровню стоимости рабочей силы. Методика расчета стоимости рабочей силы приведена на сайте Фонда Рабочей Академии (http://rpw.ru/ipd/zarpl.rtf). Для поэтапного приближения к этому уровню следует ежегодно повышать зарплату на величину инфляции плюс, например, 6 %.

После написания проекта надо, чтобы он стал «любимым детищем» коллектива, который должен быть готов вести нелёгкую борьбу за его подписание.

Необходимо сделать максимально доступным текст проекта как в электронной, так и, главным образом, в бумажной форме. Крайне полезно сделать краткую, не более чем на один лист, выписку, показывающую преимущество нового проекта. Работники должны видеть наглядно, за что им предстоит борьба. Такая выписка должна быть на руках у каждого рабочего или, по крайней мере, на каждом участке.

Для объединения работников в борьбе за прогрессивный коллективный договор можно использовать имеющийся профсоюз, возможно, переизбрав руководство профорганизации, или создать новый. Создать профсоюз несложно, надо только помнить, что профсоюз — не самоцель, не шуметь о нем, особенно на начальном этапе и, само собой, не предоставлять администрации никаких списков. Следует морально подготовить коллектив к защите наиболее активных товарищей, которых руководство, скорее всего, постарается репрессировать.

За помощью обращайтесь в Рабочую партию России http://www.r-p-w.ru и в Фонд Рабочей Академии http://www.rpw.ru

И.М. Герасимов, член ЦК Рабочей партии России

Расписание занятий Красного университета Фонда Рабочей Академии на I семестр 2019/2020 уч. года

I отделение:

«МАРКСИЗМ И СОВРЕМЕННОСТЬ»

02.10. Лекция **«Философия и проблема истины в марксизме».** *Профессор М.В.Попов.*

09.10 Семинар **«Диалектика как методология марксизма».** *Канд. техн. наук К.В. Юрков*

16.10 Лекция **«Экономика и экономическая теория марксизма».** *Канд. экон. наук В.И. Галко.*

23.10 Семинар **«Экономические проблемы современной России».** *Канд. экон. наук В.И. Галко.*

30.10 Лекция **«Политика и политическая теория марксизма».** *Профессор А.С. Казеннов.*

06.11 Семинар **«Политический спектр и политическая борьба в современной России»**. Канд. мед. наук Д.Б. Дегтерев.

13.11 Лекция **«Взаимосвязи категорий бытия в «Науке логики» Г. Гегеля».** *Профессор М.В.Попов.*

20.11 Семинар **«Логические переходы категорий “бытие”, “ничто”, “становление”, “нечто”».** *Канд. техн. наук К.В. Юрков.*

27.11 Лекция **«Современное коммунистическое движение».** *Доцент И.М. Герасимов.*

04.12 Семинар **«Осуществление Программы коллективных действий профсоюзов».** *Доцент И.М. Герасимов.*

11.12 Лекция **«О единстве марксизма».** *Профессор В.П. Огородников*

18.12 Лекция и семинар **«Организация забастовки».** *Профессор М.В.Попов.*

25.12 **Зачёт.** *Профессор М.В.Попов, профессор А.С. Казеннов.*

Ректор В.В. Пронин

Видеозаписи лекций размещаются на сайтах Ленинградского интернет-телевидения, Красного ТВ и Фонда Рабочей Академии

ПЛАН ЗАНЯТИЙ Университета рабочих корреспондентов Фонда Рабочей Академии во II полугодии 2019 года

03.X Проект коллективного договора предприятия радиоэлектронной промышленности. *Делегат Российского комитета рабочих Д.Ю. Шилов.*

10.X Классовый подход в эстетике. *Профессор В.П. Огородников. Профессор В.П. Огородников.*

17.X Антисоциалистический характер экономической реформы 1965 года. *Канд. экон. наук В.И. Галко.*

24.X Контрреволюционный переворот в СССР. *Профессор М.В. Попов.*

31.X Предпосылки возрождения Советов в России. *Профессор А.С. Казеннов.*

14.XI Коллективные действия по заключению колдоговора медицинского учреждения. *Председатель секции Скорой медицинской помощи межрегионального профсоюза «Действие» Г.В. Бобинов.*

21.XI Классовая борьба в СССР. *Доцент И.М. Герасимов.*

28.XI Борьба с оппортунизмом — необходимое условие создания Коммунистического Интернационала. *Первый секретарь ЦК РОТ-Фронта В.А. Тюлькин.*

05.XII Процесс объединения коммунистических сил в России. *Первый секретарь ЦК РКРП С.С. Маленцов.*

12.XII Закон перемены и сочетания труда. *Канд. медицинских наук Д.Б. Дегтерев.*

19.XII И.В. Сталин и национальный вопрос. *Канд. техн. наук К.В. Юрков.*

Видеозаписи лекций размещаются на канале Фонда Рабочей Академии на youtube

Занятия проводятся по четвергам с 19.00 по адресу: СПб, ул. Очаковская, д. 7, 4-й этаж,РКРП. Тел. +7(921)881-37-71, 274-27-72, 274-28-18 E-mail: univer.rabkor@mail.ru

ПРИЗЫВ В ОБЩЕСТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ «РАБОЧАЯ ПАРТИЯ РОССИИ»

Товарищ! Призываем к общей борьбе за дело рабочего класса совместно с общественным объединением «Рабочая партия России»! Наши телефоны:

в Ленинграде:
+7(951)662-05-38 — Овчинников Виктор Александрович,
+7(911)933-49-20 — Дегтерев Денис Борисович,
+7(921)923-56-93 — Герасимов Иван Михайлович,
+7(921)939-60-99 — Попов Михаил Васильевич;
в Нижнем Новгороде:
+7(831)281-38-74 — Кудрявцев Владимир Михайлович,
+7(910)007-03-55 — Золотов Александр Владимирович;
в Нижегородской области:
+7(908)235-83-36 — Кальвит Валентин Владимирович;
в Москве:
+7(915)199-74-46 — Кузьмин Алексей Вячеславович,
+7(916)567-34-83 — Шишкарев Василий Иванович;
в г. Королев Московской обл.:
+7(926)394-12-10 — Федин Андрей Анатольевич;
в г. Электросталь Московской обл.:
+7(926)900-34-44 — Горбушкин Секргей Александрович;
в г. Ногинск Московской обл.:
+7(977)485-87-44 — Беляев Александр Борисович;
во Владимирской области:
+7(920)946-40-47 — Димонов Дмитрий Валентинович;
в г. Новомосковск Тульской обл.:
+7(953)950-55-52 — Гладких Георгий Васильевич;
в Новосибирске:
+7(913)478-17-88, +7(951)360-46-74, +7(951)383-27-68 — Чайка Владимир Иванович
+7(953)763-11-61 — Зайцев Дмитрий Сергеевич;
в Алтайском крае:
+7(913)228-09-72 — Лукьянов Александр Владимирович;
в Краснодарском крае и Республике Адыгея:
+7(909)467-91-12 — Романов Евгений Аркадьевич;
в Белгороде:
+7(919)436-05-46 — Родионов Алексей Николаевич;
во Владивостоке:
+7(950)284-89-04 — Воробьев Александр Федорович;
в Самаре:
+7(987)152-03-82 — Гордевнин Максим Владимирович;
в Кемерово:
+7(923)509-00-57 — Грибков Владимир Иванович;
в Пскове:
+7(911)355-30-93 — Авакимянц Евгений Вячеславович;
в Омске:
+7(950)955-02-80 — Кузнецов Виталий Сергеевич;
в Казани:
+7(960)-039-28-20 — Абиддинов Бахтияр Гуламович;
в Улан-Удэ:
+7(983)352-42-52 — Крутилин Петр Вячеславович;
в Тюмени:
+7(961)782-71-37 — Гершаник Дмитрий Николаевич:
в Воронеже:
+7(919)234-37-47 — Витевский Станислав Сергеевич;
в Ростове-на-Дону:
+7(903)405-48-65 — Гомелаури Петр Владимирович;
в Иркутске:
+7(908)667-86-39 — Сердалиев Тимур Бектлиевич;
в Красноярске:
+7(913)171-20-29 — Максимов Валентин Николаевич;
в Ижевске:
+7(982)837-27-00 — Желнин Николай Русланович;
в Архангельской области:
+7(900)913-32-41 — Белугин Михаил Викторович;
в Свердловской области:
+7(900)046-03-09 —Чопа Алексей Михайлович;
в Тамбовской области:
+7(900)984-54-34 — Карасев Дмитрий Борисович;
в Республике Коми:
+7(912)550-77-58 — Чурякова Светлана Николаевна;
в Оренбурге:
+7(987)863-54-93 — Вахитов Рустам Фаритович;
в Забайкальском крае:
+7-924-371-60-83 — Бахаев Владимир Александрович;
в Пермской области:
+7(912)983-99-23 — Егорчев Михаил Анатольевич;
в Донбассе:
+7(931) 532-93-45 — Васьковский Александр Евгеньевич
в Кургане:
+7(992)427-12-71 — Свириденков Андрей Валерьевич,
+7(922)576-36-80 — Хвостанцев Андрей Александрович;
в Астрахани:
+7(960)865-59-49 — Тимофеев Иван Викторович,
+7(927)072-83-19 — Чигарев Виталий Дмитриевич;
в Орле:
+7(920)285-39-12 Череватенко Андрей Викторович;
в Ставрополе:
+7(927)072-83-19 — Чигарев Виталий Дмитриевич;
в Латинской Америке:
+7(981) 770-81-15 — Абросимов Эдуард Николаевич

Центральный Комитет Рабочей партии России

ВЫСШИЙ ПРОФСОЮЗНЫЙ ПИЛОТАЖ

Интервью с Президентом Федерального профсоюза авиадиспетчеров России Сергеем Анатольевичем Ковалёвым. Интервьюер С.А. Горбушкин (Рабочее ТВ – Москва)

Окончание. Начало на с.1

материалами уголовного дела перед подписанием обвинительного заключения, читаю, что штрейкбрехеры которые были в коллективе, писали: «Профсоюз приходил — называют фамилию агитаторов, мою, в том числе, — агитировал, призывал. Но я не сдался, я приступил к работе». А были и такие, как вот Тамара Ивановна Карпова, в то время девушка молодая, пишет по протоколу своё объяснение, прокурору: «Я принимала решение самостоятельно. Да, имела информацию от председателя профсоюза, но в связи с тем-то, тем-то, тем-то, в связи с невыплатой зарплаты, в связи с невыполнением требований, я самостоятельно приняла решение поддержать забастовку и участвовала в ней». Вот благодаря таким людям, такой позиции и проявляется та сплочённость в коллективе, в которую веришь и идёшь вперёд.

То есть можно сказать, что сознательность авиадиспетчеров помогла им объединиться, выработать совместные коллективные требования и последовательно их отстаивать в борьбе. Все ли диспетчера были настолько сознательные, все ли понимали необходимость улучшений условий труда, конкретных положений, как сокращение рабочего дня, увеличение зарплаты, обоснованность этих требований все ли понимали? Кто первый выдвинул эти требования и обосновал их?

Требования были выдвинуты на федеральном уровне, учитывая, что это международная практика, которой мы воспользовались, когда приоткрылся, так сказать, занавес, и мы узнали о том, что имеют коллеги. Имеют возраст выхода на пенсию 50 лет.

То есть, мировой опыт использовали?

Да. Мужчины-авиадиспетчеры, как все советские люди, выходили в 60 лет на пенсию. А рабочая неделя у наших коллег за рубежом была 36 часов и т.д. Придумывать велосипед не нужно было. Нужно было взять на кальку и перевести и сказать: «Почему не у нас?» Поэтому эти требования, практически, формализованы были, имея международный опыт. И мы эти требования реализовали в жизнь. Конечно, каждый диспетчер, каждый работник хочет, чтобы было легче, лучше, зарплата повыше. Но не каждый готов за это встать, тем более на забастовку, тем более под угрозой иска в суд или возбуждения уголовного дела. Но в общем коллективе из 100 человек в Нижневартовске, где я работал, всего лишь 4 человека были штрейкбрехерами, остальные все поддержали и участвовали в забастовке первой, девяносто второго года. Аналогичная ситуация была по всей России. Лидеров профсоюза закрывали в кутузку, просто выводили их из подразделений и с рабочих мест, и показательно увозили. В то время использовались так называемые «бобики» полицейские с решётками, увозили показательно, чтобы все боялись, через сутки выпускали, ничего не предъявляя, но факт такого агрессивного поведения органов правоохранительных имел место. Те уголовные дела, которые возбуждались, как я говорил, потом закрывались, но это тоже акт воздействия на коллектив, на умы, и не все готовы были это выдержать.

Во время забастовки 1998 года десять человек уволили, в том числе четырех из моей смены. Руководитель привел жён в забастовочный комитет и говорил, что вот эти товарищи подставили твоего мужа, разговаривай с ними, чтобы они возобновили работу и тогда мы восстановим твоего мужа. И жёны приходили и плакали, такое моральное давление тоже имело место. Не каждый из тех, кто был уволен, потом пойдёт на забастовку, это нужно понимать. Но, в то же время, в нашей ситуации, те, кто уволен был; те, против кого были возбуждены уголовные дела, проходили снова этим путём, этой дорогой. Люди были уверены, что коллектив в целом «один за всех и все за одного» и, в конечном счёте, всех восстановят, и 10 человек, которых уволили, их конечно восстановили, но это была угрожающая такая, устрашающая акция.

При создании профорганизации, когда новое подразделение создаётся, всех коллег прошу, первое —вы должны понимать, что встретите сопротивление работодателя. Вам каждому скажут: «хочешь повыситься в классе, — а у нас есть квалификация, как и у многих профессий, — не повысишься до второго или первого класса потому, что ты в профсоюзе. Хочешь двигаться по карьерной лестнице, быть старшим диспетчером и руководителем полётов — ты не будешь двигаться, пока не выйдешь из профсоюза. Есть желание поехать в санаторий — ты не поедешь в санаторий».

Более того, в то время, когда мы создавали профсоюз, нас снимали со списков, в то время ещё были списки на получение жилплощади и получения мест в детских садах, нас исключали из этих списков, и люди готовы были идти на это и шли.

В то время, когда тридцать восемь человек первых вступили в профсоюз, их всех из этих списков исключили, и после этого через месяц в профсоюзе стало девяносто семь человек, это тоже показатель. Когда люди видят, и несмотря на это в профсоюз вступают, потому что общие проблемы необходимо решать, бояться никто не будет.

Нужно быть готовым выдержать первый натиск работодателя, когда начнётся давление. Если первый натиск работодателя выдержали, второй будет послабее, а дальше начнётся нормальное «социальное партнёрство», потому что и работодатель, и работники имеют право на «социальное партнёрство», на установление условий труда по взаимному согласию.

Когда работник один с работодателем, понятно. Установили зарплату, трудовой договор 100 рублей, вот сто рублей и получаешь. А если есть профсоюз, который может договориться — не сто, а триста рублей получать, и будет договариваться, добиваться, и будет доказывать, что работодатель имеет возможность и выплатит триста рублей каждому. Вот когда коллектив будет сплочённым и своих представителей направит на переговоры, тогда будет и триста рублей, а не сто, и давление со стороны работодателя прекратится.

Значит, сплочённый коллектив, получается, самое важное?

Даже законодатель не зря установил, что 50% + 1 должно быть в профсоюзной организации от коллектива, чтобы представлять интересы работников в коллективных переговорах.

С одной стороны, вот такая планка, казалось бы, непреодолимая, но, с другой стороны, если действительно большинство входит, вступает в профсоюз, и коллектив перепрыгивает эту планку 50%+1, всё, у работодателя есть понимание, что большинство коллектива поддерживают профсоюз, они вместе, с ними надо договариваться. А если не будет работодатель договариваться, то ни у работодателя не будет прибыли, ни коллектив не будет заинтересован в повышении производительности труда. Работодатель заинтересован, в конечном счёте, чтобы коллектив работал без забастовок.

В законах — и в ТК, и в Законе о профсоюзах, и в международных договорах Международной Организации Труда ратифицированных Россией, везде есть положения, которые запрещают дискриминацию работников по профсоюзному принципу, и мы видим, что когда работники распылены и не имеют сплочённого коллектива, то работодатель игнорирует эти законы, в том числе и международные, и заставить его соблюдать эти законы можно только коллективно.

Вот вопрос. Какие формы коллективных действий можно использовать, когда законом запрещены забастовки. Вот у нас предприятия, которые обеспечивает жизнедеятельность людей, ещё категории некоторые, им запрещены забастовки. И вот в случае, когда забастовки запрещены, какие формы коллективных действий можно использовать?

Ну, во-первых, статья 413, о тексте которой вы упоминаете — организации, обеспечивающие жизнедеятельность людей: это скорая, пожарная, и так далее ещё можно перечислять, в них не запрещены забастовки. Забастовки разрешены в этих организациях, но в особом порядке: необходимо соблюдать минимум необходимых работ. Есть процедура целая и через уровень правительства в каждой такой отрасли минимум таких работ установлен. Я скажу по своей как раз отрасли, во всей гражданской авиации, кроме авиадиспетчеров, забастовки не запрещены никому.

Несмотря на то, что 413 статья это жизнеобеспечение — вся транспортная отрасль подпадает под требование выполнять минимум работ, но самое интересное, что при запрете воздушным кодексом авиадиспетчерам прекращать работу, у нас есть тоже минимум необходимых работ. Это выполнение управления воздушным движением пассажирских рейсов, литерных, госавиации… С одной стороны, есть закон, который запрещает, а, с другой стороны, есть минимум, который необходимо выполнять. Вот есть некоторое такое противоречие, то есть при запрете можно сказать, что у нас есть минимум и давайте его выполнять.

А теперь, что касается тех, кому, казалось бы, нельзя, но можно. Необходимо всё-таки, соблюдая эти нормы, если возникает необходимость, выдвигать требования, проходить примирительную комиссию, арбитраж и так далее. Вот в этих организациях, которые подпадают под действие нормы закона, необходимо заключать соглашения об обязательности выполнения условий трудового арбитража. Эти процедуры, как правило, профсоюзы все знают. Если трудовой арбитраж формируется по согласию сторон и дальше договариваются, подписав предварительно до его решения, что его решения обязательны для сторон, и трудовой арбитраж вынес решение работодателю повысить зарплату работникам, то работодатель должен это решение выполнить. Если об обязательности решений не договорились, трудовой арбитраж не может быть создан. Тогда на уровень правительства. В любом случае коллективные действия.

Вот при нашем запрете на забастовки мы всегда проводили коллективные действия в иной форме, проводили митинги, пикеты у зданий Росавиации. Сейчас и это запретили, нельзя у органов власти проводить митинги. На любое ограничение мы проводили митинг у генеральной прокуратуры, причём, это не в качестве обмена опытом, но в качестве иллюстрации, как иногда можно обойти это ограничение. У Генеральной прокуратуры имеется адрес на Дмитровке, мы заявку подали на противоположной стороне, по адресу дома, который к генеральной прокуратуре никакого отношения не имеет. Нам заявку удовлетворили. Мы приходим с плакатом и развернули. Через 5 минут нас повязали и закрыли в отделение полиции, и потом на нас возбудили административные дела. Благо, мы через суд их тоже все отбили. Это же был разрешённый митинг. Тут же сказали: «Вам неправильно его разрешили». Всегда есть возможность провести митинг, провести голодовку.

Кстати, забастовки диспетчерам запрещены, голодовки спервоначалу запрещены не были. Проводили голодовки, т. е., диспетчер, выходя на работу, не ест первый день, второй день, на третий день его медицинский контроль просто не пропускает на работу. Перед каждой сменой все проходят медицинский контроль, диспетчеры — как пилоты. Отстранили. И с каждым днём количество отстранённых всё больше. И, не проводя забастовку, профсоюз добился, что диспетчерское обслуживание осуществлено быть не может. Такие методы мы применяли неоднократно. После чего был издан приказ, обязывающий диспетчеров перед выступлением на смену питаться, спать, отдыхать и т. д. Для того, чтобы уже в случае проведения участия в такой акции инкриминировать нарушение федеральных авиационных правил.

В других отраслях этого нет и полная свобода в выборе методов влияния на работодателя при запрете на забастовки.

Проводили бессрочное собрание. Собрание же не запрещено проводить. А бессрочное — это что значит? Смена одна закончила, вторая заступает и так далее. Домой никто не уходит и собрание продолжается несколько дней. Нельзя голодать, но в собрании можешь участвовать, можешь там быть без обеда. И вот это приводит тоже к тому, что останавливается, впоследствии, воздушное движение.

В результате запретили проводить собрания на рабочих местах. И за проведение собраний на рабочих местах выговоры, снижение премий. И по итогам диспетчеры в Ростове, допустим, потеряли по 50 тыс. рублей и профсоюз им возмещал потери их заработной платы, по итогам работы за год. Поэтому профсоюзные организации должны быть готовы. Если они идут на акции, и кто-то из работников потеряет, либо если все теряют в зарплате в виде премии, должны быть готовы к потерям, либо должны быть готовы к компенсации потери дохода членам профсоюза, которые участвуют в этой акции.

То есть профсоюзным работникам нужно творчески к работе подходить, исходя из условий производства. Искать, каким образом можно в технологическом процессе что-то изменить, чтобы оказать экономическое давление.

Этих изощрений у нас было очень много. Если перед прохождением медконтроля человек пробежит километр (никто же не возбраняет заниматься спортом) — у него повышается давление, повышается пульс, он не проходит медконтроль.

Голодать нельзя — значит, некоторые организации у нас покупали несколько десятков тортов и занимались злоупотреблением тортами. От этого тоже повышается давление, но это для тех категорий, которые проходят медконтроль и периодические медосмотры. Тоже не есть полезно, можно получить сахарный диабет и быть списанным, потерять работу и всё остальное. Поэтому выбор за организацией, с одной стороны, за идеями организатора, ну, и работники должны проявлять творчество.

Сергей Анатольевич, как организована текущая работа профсоюза? Как часто проводятся собрания, конференции? Как организована связь по всей России между подразделениями?

В то время, когда создавали ассоциацию, не было ни мобильной связи, ни телефонной, потому что офисов у профсоюзов не было. Да и сейчас не у всех, не у каждой организации есть профсоюзный кабинет. Несмотря на требования закона: 100 человек и более если организация, то помещение должно быть у профсоюзного комитета. Сейчас это всё реализовано, есть телефонная связь, есть интернет. Каждая первичная организация имеет электронный адрес. Информация в обе стороны поступает в любое время суток. Без отпусков работаем. Всё, что делается, в текущем порядке, отчёт о работе выборных органов вывешивается на сайты. Некоторые территориальные организации имеют свои сайты, но, в основном, это на уровне федеральном. Отчёты о деятельности профсоюза: каждый квартал проводится заседание президиума Центрального Совета. Решения. Всё вывешивается. Отправляется одновременно в каждую первичную организацию. Причём каждая первичная организация имеет в рассылочном нашем адресном блоке несколько адресов, все члены профкома и даже рядовые, кто имеет желание получать в первые руки, все получают эту информацию сразу, непосредственно, себе на стол, грубо говоря. Вопрос–ответ в рабочем порядке через эти же средства, либо через телефонную связь и, если необходимо, выездные заседания проводим, семинары проводим.

В последние годы молодёжь пришла в профсоюзное движение. Опыта нет. И убеждаемся в том, что тот старший состав, который уходит постепенно, кто на пенсию, кто в мир иной, не успевает передать опыт, а молодёжь, самообучаясь, не всегда быстрыми темпами постигает всё, что уже достигнуто. Поэтому проводим семинары. Вот за последний год было проведено 4 семинара.

Выезжаем в разные субъекты, собираем представителей организации и делимся, рассказываем всё, что было, всё, что можем, всё, что нужно делать для членов профсоюза и для работников в целом. Собрание, как правило, раз в месяц необходимо проводить. В маленьких подразделениях особенно. В больших сложнее, но, тем не менее, профгруппы должны работать и информацию получать. Главная проблема в отсутствии информации. Встречаешься с большим коллективом, информация, казалось бы, висит везде — на сайте, на заборах, а люди о ней не знают, это недоработка профактива. Это надо устранять. График у диспетчеров утро, день, ночь, два выходных, три выходных. Не со всеми сменами встречаешься. Председатель всегда должен ходить в те смены, с которыми не пересекается. Между сменами надо пообщаться, доложить информацию. Не пересёкся со сменами, приезжает специально и доводит информацию, рассказывает о том, что необходимо сделать и какие планы у профсоюза.

А на семинарах что рассказываете молодым работникам?

На семинарах, вот как раз, тот опыт, которым я сейчас с вами поделился. То, что было, как необходимо вести переговоры. Мы проводим даже тренинги. Я выступаю работодателем и предлагается группа ребят, как представляющих работников от профсоюза. Учитывая, что молодые не имеют опыта в переговорах, конечно, они проигрывают чаще всего.

Переходят от силы аргументов к аргументам силы.

К аргументам силы. Да.

И сразу переходят на уровень выдвижения требований, проведения забастовки, но это всё, понятно, в игровом формате. У нас была базовая подготовка, когда мы самообразованием занимались, изучая трудовое право, которое в то время обновлялось, двигалось и мы двигались вместе с ним. А сейчас видишь, что стабилизировалось законодательство — стоит на месте — существенных изменений практически нет, но даже то, что давно стабильно, профсоюзные активисты не знают. Это печально.

Но это беда всех сейчас профсоюзов. Люди забыли, зачем нужны профсоюзы, как в них работать, не знают ни ТК, ни законов о профсоюзах.

В настоящее время происходят какие-то попытки со стороны работодателя отобрать прошлые завоевания и успешно ли противостояние этим попыткам, если они есть?

Происходят. Два года назад была попытка зайти через правительственный аудит. В наше предприятие вошли аудиторы, вынесли рекомендации, в соответствии которыми диспетчеров должны были лишить дополнительного отпуска, не 39 календарных дней, а 7, установить оплату за вредность не 24%, а 4%, как написано в ТК. После того, как этот аудит ушёл, заключение работодателю было выдано, но оно оставалась секретным. Было, условно говоря, случайное вбрасывание через соцсети этих рекомендаций, на что мы среагировали быстро, оперативно и жёстко. Объявили о готовящейся акции, если это произойдёт. В результате эти рекомендации так и остались рекомендациями. Коллективный договор, который подписан с 1 апреля, он действует во всех филиалах. Любопытная ситуация — у нас колдоговора нет сейчас на уровне федеральном, несмотря на то, что профсоюз федеральный, работодатель федеральное государственное предприятие, охватывающее всех диспетчеров, всех инженеров и техников по России, которые обслуживают воздушное движение. У нас нет единого коллективного договора, но мы договариваемся на федеральном уровне, согласовываем единый типовой договор и он дальше, с тем, о чём договорились, идёт во все филиалы для подписания и фактически без единой поправки, запятой и точки подписывается по доверенности генерального директора.

В настоящий момент коллективный договор у нас лучший за всё время действия нашего предприятия и наших профсоюзов, за исключением одного параметра. У нас коллективный договор один раз был единый на всё предприятие в 2007 году, существовал три года, а потом работодателем был успешно разрушен и передан на уровень филиалов. Так вот, в том коллективном договоре была индексация два раза в год заработной платы, и формулировка была удачной, предложенная работниками — и работодателям была принята, рост процента доходов по отношению к доходам предшествующего периода. То есть, если по итогам 2017-го года 20 миллиардов и если 22 миллиарда по итогам первого полугодия 2018 года —10 процентов шло в индексацию, и так каждые полгода. И когда в 2010 году разрушили систему единого коллективного договора со стороны работодателя и мы восстанавливали то, о чём я сказал сейчас, вернулись к тому, что было, ещё лучше сделали, за исключением вот этого пункта по индексации заработной платы. В 2010 сделали таким силовым путём со стороны работодателей индексацию один раз в год 1 июля и на процент роста инфляции по приказу директора. Практически мы сейчас вернулись с 1 апреля к тому, как это было в седьмом году к индексации, но, правда, один раз в год, но на процент роста инфляции — вот эта формулировка осталось — процент роста доходов, а лучшее, что осталось в нашем прошлом, но, думаю, что будем к этому стремиться и возвращаться.

Но зато мы по другим показателям улучшили. По выслуге лет я уже рассказывал в предшествующем выступлении, на 5% процентов за выслугу лет оплату увеличили; пенсионерам путёвку после ухода на пенсию раз в три года даём; билет к месту проведения санаторно-курортного лечения пенсионеру, которые уволился уже; оставили для молодых специалистов такие льготы, как аренда квартиры однокомнатной сроком на 5 лет, он приходит, ничего нет, пять лет арендует однокомнатную квартиру, и ему 50% стоимости этой квартиры оплачивает работодатель; билеты, если по всем авиационным нормам, по постановлениям, через 7 лет бесплатные билеты, через 5 лет работы на предприятии 50 процентов, то наш коллективный договор — через 1 год работы молодой специалист, придя на предприятие, 50% уже получают, после 5 лет бесплатно. Вот таких бонусов-пряников достаточно много, которые не на пустом месте, они благодаря той истории, которая заставляет и нас оглядываться, ну, и работодателя заставляет думать о том, что лучше договориться за столом и не выносить на баррикады противостояние.

Скажите, а в открытом доступе где-то можно сейчас найти коллективные договора, которые действуют сейчас?

Не вывешиваем, но можем повесить.

То есть, можете поделиться.

Есть возможность поделиться, не вывешиваем, скажу откровенно с таким умыслом, чтобы не завидовал кто-то, случайно не сглазил, грубо говоря, шутка, конечно. Но это двухсторонний акт, когда сторона работодателя не вывешивает на своём сайте, то у нас нет права морального… Согласие можем, конечно, запросить и вывесить. Отдельные параметры в наших отчётах-докладах когда мы отчёт делаем, и мы вывешиваем вот эти моменты, о которых я рассказываю, в отчётах звучат. Если даже текста всего нет, то параметры также есть.

А текст коллективного договора — поделиться можем в качестве передачи опыта, если кто-то за условиями этого коллективного договора видит свои перспективы и хочет внести в свои коллективные договоры.

Посоветуйте, какие первые шаги предпринять вновь организованному профсоюзу, который хочет бороться за прогрессивный коллективный договор, и вот как заручиться вашей помощью, как вступить ФПР?

Я бы сказал, что вступать можно уже в КТР, учитывая, что ФПР, да, сейчас тоже является составляющей КТР, мы объединительные действия уже произвели, поэтому есть более крупные профсоюзные центры, в лице КТР. Для того, чтобы создать: ну, первое, надо со всеми пообщаться, получить готовность людей и желательно, чтобы это было не три человека, когда видишь желание: «Хотим создать профсоюз», — «сколько?», — «ну, 3 человека мы набрали», то есть, тот минимум, который по закону необходим для учреждения.

Могу уверить, что, собрав в профорганизации три человека при коллективе 100–200 человек, вы ничего не сделаете. Будете борцами-революционерами. Это растянётся на десятилетие: противостояния тройки против большого административного аппарата работодателя. Их больше и сил у них юридических, финансовых больше, поэтому надо сразу создавать организацию, которая была бы, ну, по крайней мере, 30%, коллектива к который потом можно привлечь ещё оставшийся 21%, чтобы всё-таки планку 50% преодолеть. Главное же для профсоюза — это коллективный договор, для того, чтобы его иметь, надо этот минимум соблюсти.

И работников надо убеждать, как раз исходя из потребности в коллективном договоре, исходя из регулирования условия труда.

Работники, которые будут считать, что это дядя-работодатель — это хороший дядя, он и так нам сам даст — они неправы, их надо переубеждать в том, что это две стороны, каждая тянет в свою сторону. Ну, к примеру, я — клиент, прихожу в автосервис, договариваюсь, чтобы мой автомобиль починили. Мы же договариваемся по цене, по работе. Так и здесь. Это самый примитивный пример: мы работники, ваша работа, мы её выполняем, а вы нам платите. Много или мало, вот давайте договоримся. А если мало платите, то давайте через другие социальные нормы, о которых я сказал, может быть, натурпродуктом. Некоторые когда-то раздавали, там, масло, сало, и так далее. Тоже были времена, когда денег на масло не хватало. Но это тоже предмет договорённости должен быть.

И вот, если коллектив созреет к тому, что он готов договариваться, вести переговоры, забастовку три человека объявят — ничего не произойдёт, а 50%+1 — это уже сила.

А в ТК написано: Есть право работников, через свои выборные органы, участвовать в управлении предприятием. Вот ваш профсоюз, он как-то участвуют в управлении предприятием?

Это тезисное, скорее всего, понимание. Когда-то был закон о госпредприятиях, вышедший в 1989 году. В то время закон реально давал полномочия коллективу по участию в управлении предприятием, вплоть до избрания руководителей различного уровня, начиная от бригадира до генерального директора. Тогда мы попробовали применить и реально провели у себя в коллективе выборы всех руководителей.

Потом этот закон переформатировали, и он утратил те первые демократические принципы. Никаких выборов не стало, но был короткий (2–3 года) период действия этих норм. То, что заложено в ТК — участие — оно через права, которые, с одной стороны, есть права, а дальше есть обязанности. Участвуем в работе комиссию по социальным вопросам. Формирование санаторно-курортного лечения: закупки. То есть мы рекомендуем, с какими санаториями заключать договоры предприятию, вот прислушиваются. Волю людей спрашиваем, не понравился санаторий в прошлом году — не надо заключать. Работодатель это слышит, больше с этим санаторием не заключает.

Медицинское страхование: ОМС оно же на всех распространяется, а есть добровольное, вот через добровольное медицинское страхование коллективы участвуют, пока не везде, мы хотим охватить всех, чтобы работников через ДМС охватить, пока только некоторые подразделения. В этом коллектив, профсоюз участвует.

Страхование от потери трудоспособности, мы в этом участвуем, работодатель заключает договора, и страхуем работников. Тоже выражаем свои рекомендации и условия договора. Более того, когда начиналась эта деятельность, были страховые компании недобросовестного плана, для которых главное было схватить договор, а будут они выполнять обязательства или нет — большой вопрос. Появились две компании страховых, с которыми профсоюз судился, а не работодатель, работодатель заключал договора, а профсоюз судился за работников, которые получили отказ от страховой компании. Одну компанию мы разорили, обанкротили таким образом, благодаря массе решений судов, по которым выплата была произведена работникам.

Участия в кадровой политике, конечно, нет. Профсоюз здесь не участвует. Когда мы стали участником совещания о структуре по кадровым вопросам, предложения свои, конечно выражаем. У нас есть проблемы с наименованием должностей, в связи с чем иногда пенсионный фонд, учитывая льготные списки, по списку №1, где-то трудовики — отдел кадров немножко напортачили, ошибочку сделали в записи, где-то организационную структуру в предприятие, не подумав, назвали, а это влечёт изменения должности и потом работник лишается пенсии, в связи этим — наше предложение по правильности ведения этой работы, по правильности и соответствии наименований должностей списку №1, конечно, мы постоянно держим на контроллере, где только происходит подозрение в отклонения от этой темы, сразу сигнал, обращение, давление, жалобы и всё восстанавливается, а где не восстанавливается, идём через суд, доказываем права работника.

Только вот в этих вопросах.

В настоящее время в промышленности у нас сложилась такая ситуация, что рост производительности труда работодатель используют не для того, чтобы уменьшать рабочее время работников, а он использует повышение производительности труда таким образом, что сокращает «излишний персонал», и это называется оптимизацией, а по сути сокращение. А вот на ваших предприятиях диспетчеров происходит такая «оптимизация» в виде сокращений, или профсоюз противостоит этому?

«Оптимизация», конечно, происходит, и, зачастую, у нас конфликт на этой почве, из-за того, что социально не обеспечивается техническое продвижение. Если раньше у нас было 135 центров управления воздушным движением, в верхнем воздушном пространстве, то сейчас 13. То есть всё, что было в подразделениях, сидели там 15–20 человек, управляли в верхнем воздушном пространстве, их функцию передали в укрупненные центры и людей, соответственно, переводят в эти укрупненные центры. Ну, например, тюменский мой родной регион, в Нижневартовске был районный центр, в Сургуте, в Ханты-мансийске, Берёзово, Таркосале, Мысе Каменном, Салехарде и так далее, вот эти все районные центры, с их функциями, перетащили в Тюмень, создав там новый укрупнённый центр. Построили там новое красивое здание, здорово, замечательно, техника движется вперёд, и диспетчеров, которые работали в центрах, которые я назвал, перетащили в город Тюмень. Кого-то перетаскивают, а кому-то говорят: «нет, ты нам не подходишь, не нравишься», есть такие случаи иногда, это решается путём переговоров. Иногда это решается через давление, через суды. И, вот, представьте, от Калининграда до Петропавловска-Камчатского, вот эти реорганизации произведены. В том числе из Петропавловска-Камчатского функции передали в Магадан, из Хабаровского края всех в Хабаровск: Владивосток, Благовещенск, Николаевск-на-Амуре, Советский, Совгавань — всё это в Хабаровск перетащили. Вот таких изменений структурных очень много, и профсоюз, конечно, тут не может стоять в стороне. За каждого диспетчера, который подпадает под организационные мероприятия, мы вступаемся. Жилищная программа введена на предприятиях, тому, кто переезжает, даётся субсидия, в среднем, 760 тысяч рублей, всем, кто переезжает, обеспечивают переезд за счёт предприятия, работнику и его семье, соответственно подъёмные и всё такое. Независимо, он молодой специалист или немолодой, он переезжает в связи с реорганизацией. Мы либо убеждаем, либо заставляем разными способами, в конечном счёте, всех трудоустроить. Те, кто не захотел ехать, остаются в том подразделении, где рабочие места пока остаются, в их воздушном пространстве, даже если он работал в верхнем воздушном пространстве, он трудоустраивается и работает в аэродромной зоне. На улице не остаётся никого. В этом непосредственное участие профсоюза, конечно.

Понятно. Вопросы у нас закончились, Сергей Анатольевич, спасибо вам за беседу, за опыт, я думаю многим людям, которые спрашивают, что же делать, что же делать, всё пропало, я думаю, это будет хорошим подспорьем.

Подумайте насчёт того, что только коллективными действиями, только совместными действиями, люди могут чего-то добиться. Только организованно, коллективно и имея какие-то экономические рычаги воздействия, то есть работая на предприятиях, которые производят что-то материальное, серьёзное.

Сергей Анатольевич, спасибо за уделённое время, надеюсь, ещё встретимся, будут ещё вопросы. Приходите почаще.



18 мая в Москве состоялся 10 съезд Конфедерации труда России. 69 делегатов съезда представляли 14 профсоюзных организаций, входящих в состав КТР. Во многих выступлениях справедливо отмечалось наступление капитала на права и интересы трудящихся. При таких условиях от профсоюзов требуется проявить инициативу в классовой борьбе, придать своим действиям наступательный характер.

В выступлении председателя Федерации профсоюзов России (одновременно генерального секретаря КТР) **Сергея Анатольевича Ковалева** было убедительно показано, что при активной, организованной борьбе профсоюзов можно существенно улучшить положение работников даже в нынешних условиях.

Валентин Владимир Кальвит — сопредседатель Российского комитета рабочих, единственный из делегатов-рабочих, выступивших на съезде, поделился опытом составления прогрессивного проекта коллективного договора, предусматривающего переход к 6-часовому рабочему дню без понижения зарплаты. Он подчеркнул первостепенное значение борьбы за такое требование.

Александр Владимирович Золотов — вице-президент Фонда Рабочей Академии, доктор экономических наук, профессор отметил научно обоснованный характер сокращения рабочего дня до 6 часов без понижения заработной платы.

В программной декларации съезда КТР говорится о сокращении рабочей недели и увеличении продолжительности отпусков. Предложение В.В. Кальвита включить в декларацию требования 6-часового дня пока не получило поддержки. Как известно, это требование включено в профсоюзную программу «Задачи коллективных действий», утвержденную съездами Федерального профсоюза авиадиспетчеров и объединения рабочих профсоюзов «Защита труда» и съездом Федерации профсоюзов России.

ГОРОДА И ОБЛАСТИ, ГДЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ГАЗЕТА

Алма-Ата, Амурская обл., Арзамас-16, Архангельская обл., Астрахань, Балахна, Барнаул, Белгород, Благовещенск, Бор, Владивосток, Владимирская обл., Волгоград, Вологда, Воронежская обл., Вышний Волочек, Глазов, Екатеринбург, Железноводск, Заводоуковск, Иваново, Ижевск, Иркутская обл., Кабардино-Балкария, Казань, Кандалакша, Кемеровская обл., Киев, Киров, Респ. Коми, Краснодарский край, Красноярск, Кстово, Курган, Ленинградская обл., Липецкая обл., Магадан, Майкоп, Миасс, Минск, Мирный, Москва, Московская обл, Мурманская обл., Нальчик, Невинномысск, Нижневартовск, Нижний Новгород, Нижний Тагил, Великий Новгород, Новокузнецк, Нововоронеж, Новороссийск, Новосибирск, Новосокольники, Нью-Йорк, Омск, Оренбург, Орёл, Пенза, Пермская обл., Петропавловск-Камчатский, Печора, Приморский край, Ростов-на-Дону, Рязанская обл., Самара, Санкт-Петербург, Саранск, Саратовская обл., Сахалинская обл., Севастополь, Северодвинск, Североуральск, Смоленск, София, Сочи, Ставропольский край, Стерлитамак, Сургут, Сыктывкар, Тверь, Тольятти, Тула, Тюменская обл., Удмуртия, Улан-Удэ, Ульяновск, Уссурийск, Уфа, Хабаровск, Хакасия, Харьков, Челябинская обл., Чита, Якутск, Ярославская обл.

Главный редактор М. В. ПОПОВ

Учредитель — трудовой коллектив редакции
Зарегистрирована Мининформпечати: рег. свид. №1178 от 04.10.1991 г.
Адрес редакции: 191060, Санкт-Петербург, Смольный
Фото с РКР С.В. Тюленева и Д.Ю. Шилова

Телефоны редакции: (812) 939-60-99, (921) 923-56-93; Факс (812) 550-14-76
E-mail: fra@nevalink.net http://rpw.ru/np

Издатель: Фонд Рабочей Академии (Фонд содействия обучению рабочих) 194156, СПб, 2-й Муринский пр., 10-3-61

Отпечатано на оборудовании типографии ООО «Типографский комплекс “Девиз”», 195027, Санкт-Петербург, ул. Якорная, д. 10, корпус 2, литер А, помещение 44
Тираж 40 000 экз. Заказ № . Номер подписан в 19 час. 30.05.2019 г.